

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPEDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPEDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

THAÍS ZACCARELLI

**O DANO MORAL COLETIVO NO DIREITO DO TRABALHO E A
PRÁTICA DE DUMPING SOCIAL**

MARÍLIA
2014

THAÍS ZACCARELLI

O DANO MORAL COLETIVO NO DIREITO DO TRABALHO E A
PRÁTICA DE DUMPING SOCIAL

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora:
Prof^ª. ANDREA ANTICO SOARES

MARÍLIA
2014

Zaccarelli, Thaís

O dano moral coletivo no direito do trabalho e a prática de dumping social / Thaís Zaccarelli; orientador; Andrea Antico Soares. Marília, SP: [s.n.], 2014.

61 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, Marília, 2014.

1. Dignidade. 2. Dano moral coletivo. 3. Dumping social.

CDD: 341.6



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

Thaís Zaccarelli

RA: 46072-9

O Dano Moral Coletivo no Direito do Trabalho e a Prática de Dumping Social

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 10

ORIENTADOR(A):


Andrea Antico Soares

1º EXAMINADOR(A):


Daniela Ramos Marinho Gomes

2º EXAMINADOR(A):


Mariana Amaro Theodoro

Marília, 28 de novembro de 2014.

*Dedico este trabalho às vítimas da
supressão de seus direitos fundamentais.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à Deus pelo dom da vida, do conhecimento, da aprendizagem, da perseverança e do amor.

Aos meus pais, Fernando e Tânia, e minha irmã Thainá, que por vezes sacrificaram alguns de seus sonhos para a concretização dos meus. Obrigada pelo incentivo, apoio e amor incondicional. A vocês, a minha eterna gratidão.

À minha querida professora orientadora Dra. Andrea Antico Soares, por compartilhar não apenas o seu conhecimento técnico-jurídico, mas também toda a sua experiência profissional e vivência pessoal, essenciais para a concretização deste trabalho. A você todo o meu carinho, respeito e admiração.

Aos Drs. José Roberto Ramalho, Ricardo Ramalho e Márcio Bonini, integrantes do escritório Ramalho Advogados Associados, por partilharem todo o conhecimento jurídico e experiência profissional. Vocês representam toda dedicação, trabalho ético e competência necessária para o verdadeiro sucesso profissional.

A todos que, direta, ou, indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu agradecimento especial.

*“No fim tudo dá certo, e se não deu certo,
é porque ainda não chegou ao fim.”*

Fernando Sabino

ZACCARELLI, Thaís. **O dano moral coletivo no direito do trabalho e a prática de dumping social**. 2014. 61 f. Trabalho de curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2014.

RESUMO

A presente monografia tem como objeto o estudo do dano moral coletivo, buscando ainda, promover reflexões sobre a prática de *Dumping social*. A nossa atual Constituição Federal de 1988, inovou ao dispor o trabalho como um direito fundamental e social, elencando direitos básicos essenciais à relação empregatícia. A proteção constitucional ao meio ambiente de trabalho e os direitos da personalidade, também contribuíram para a proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador, hipossuficiente na relação laboral. Todavia, percebe-se que, para a proteção da personalidade e, sobretudo, da dignidade do trabalhador, faz-se necessária a configuração de danos morais, não apenas de ordem individual, mas também de cunho coletivo, tutelando direitos de uma classe, de um grupo ou de uma categoria de profissionais trabalhadores. Visualiza-se que dano moral individual, é caracterizado pela tradicional reclamação trabalhista. O dano moral coletivo, por sua vez, é caracterizado pela proteção a um grupo, uma classe ou uma categoria de trabalhadores, protegendo direitos metaindividuais de Terceira Dimensão, ocorrendo em casos de descumprimento contumaz de direitos mínimos constitucionalmente previstos. Vislumbra-se ainda, a existência de um dano essencialmente social, caracterizado pela prática de *Dumping social*. Tal fenômeno caracteriza-se pela agressão reiterada a direitos fundamentais dos trabalhadores por parte de grandes empresas, visando auferir maiores lucros, ensejando em uma concorrência desleal perante o mercado de consumo. Nosso ordenamento jurídico não possui uma legislação específica que discipline o tema e sirva de suporte judicial ao combate preventivo, repressivo, e, especialmente, reparador desta prática. Para tanto, será realizada uma análise jurisprudencial, juntamente com algumas das principais doutrinas a respeito.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa humana. Dano moral. Dano moral coletivo. *Dumping*. *Dumping social*.

ZACCARELLI, Thaís. **O dano moral coletivo no direito do trabalho e a prática de dumping social**. 2014. 61 f. Trabalho de curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2014.

ABSTRACT

This monograph has as its object the study of collective moral damage, seeking further promote reflections on the practice of social dumping. Our current Federal Constitution of 1988, broke new ground by having a job as a fundamental social right and, listing essential to the employment relationship basic rights. The constitutional protection of the environment and labor rights of personality, also contributed to the protection of the human dignity of the worker, a disadvantage in the employment relationship. However, it is noticed that, for the protection of personality and, above all, the dignity of the individual worker, it is necessary to configure moral damages, not only to individual order, but also a collective nature, tutelary rights of a class, a group or category of professional workers. Is displayed that individual moral damage is characterized by traditional labor complaint. The collective moral damage, in turn, is characterized by protection to a group, a class or category of workers, protecting rights metaindividual Third Dimension, occurring in cases of contumacious noncompliance with minimum constitutionally provided rights. In sight-even the existence of an essentially social damage, characterized by the practice of social dumping. This phenomenon is characterized by the repeated assault on the fundamental rights of workers by large companies, in order to earn higher profits, occasioning in unfair competition to the consumer market. Our legal system does not have a specific legislation that governs the issue of judicial support and serve the preventive, repressive, and especially refreshing combat this practice. To do so, a jurisprudential analysis will be performed, along with some of the main doctrines about.

Keywords: Dignity of the human person. Moral damage. Collective moral damage. Dumping. Social dumping.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
CAPÍTULO 1 - O DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	12
1.1 Da Dignidade da Pessoa.....	12
1.2 Do Trabalho como um Direito Fundamental.....	14
1.3 Do Trabalho como Valor Social.....	16
1.4 Da Proteção do Meio Ambiente do Trabalho.....	18
1.5 Da Proteção do Trabalho no art. 7º da Constituição Federal.....	20
1.6 Dos Direitos da Personalidade do Trabalhador.....	22
CAPÍTULO 2 - O DANO MORAL COLETIVO NO DIREITO DO TRABALHO.....	27
2.1 Do Conceito de Dano Moral.....	27
2.2 Do Dano Moral Coletivo.....	32
2.3 Da Responsabilidade Civil do Empregador.....	35
2.4 Da Ação Civil Pública.....	38
2.5 Da Competência do Ministério Público do Trabalho e Sindicatos.....	42
CAPÍTULO 3 - A PRÁTICA DE DUMPING SOCIAL E SUAS REPERCUSSÕES NO CENÁRIO LABORAL.....	45
3.1 Do Dumping Social.....	45
3.2 O Dumping Social à Luz da Jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas.....	49
CONCLUSÃO.....	54
REFERÊNCIAS.....	57

INTRODUÇÃO

Neste trabalho pretende-se estudar o dano moral coletivo no Direito do Trabalho, bem como visualizar a prática de *Dumping social*.

Isto porque, verifica-se que o recente processo de globalização e a crescente expansão industrial, tornou nosso sistema econômico ainda mais acirrado e competitivo, resultando, assim, em um grande avanço tecnológico dentre as principais empresas do país.

Nas relações de trabalho, as transformações geradas por este domínio são extremamente preocupantes, principalmente quando falamos em flexibilização dos direitos trabalhistas, numa época em que nem mesmo as mais básicas condições de trabalho são respeitadas, as quais preservam a dignidade do trabalhador.

A nossa atual Constituição Federal de 1988, é considerada inovadora, pois conferiu ao trabalho um valor social, prevendo-o como um direito fundamental, dispondo, ainda, condições e garantias mínimas essenciais à relação empregatícia.

Apesar deste suporte, percebe-se que o sistema capitalista e a sociedade de consumo em que vivemos atualmente, vêm abrandando tais direitos, desvalorizando o papel do trabalhador na ordem econômica do nosso país.

Sendo assim, eventuais violações a estas garantias, atingem a personalidade do trabalhador e sua dignidade como pessoa, devendo ser fortemente repelidas, por meio de reparações pertinentes.

Percebe-se, ainda, que, o desrespeito das normas e leis trabalhistas vigentes afetam, tanto interesses de cunho individual, como também interesses transindividuais, posicionando-se em órbita coletiva, cuja titulação repousa sobre um grupo, uma categoria, uma classe de trabalhadores, ou até mesmo em toda a coletividade.

Deste modo, surge para o Direito do Trabalho não apenas a reparação por danos morais individuais, caracterizada pela tradicional reclamação trabalhista comum, mas ainda a figura do dano moral coletivo.

Vislumbra-se, nesta temática, uma ampla importância de seu estudo, pois o instituto do dano moral coletivo revela-se como um meio bastante eficaz na defesa dos direitos essenciais de toda a classe trabalhadora.

Espera-se contribuir para a ciência jurídica apontando, com embasamento doutrinário e jurisprudencial, quais os principais conflitos existentes nas relações de trabalho que ensejam a indenização por dano moral individual, e, especialmente, por dano moral coletivo, bem

como analisar aspectos processuais para a sua tutela, caracterizando-se, por sua vez, a relevância social da pesquisa.

Finalizadas tais premissas, é preciso atentar-se ainda que, nem sempre eventual condenação por danos de ordem moral e de natureza individual e coletiva são suficientes a coibir o desrespeito aos direitos dos trabalhadores. Isto porque, podemos verificar a supressão dos direitos trabalhistas desde o surgimento da Revolução Industrial, onde a única finalidade do empregador era obter vantagem econômica, bem como maiores lucros, configurando um dano essencialmente social.

Neste contexto, evidencia-se a figura do *Dumping social*, um fenômeno ainda recente no ordenamento jurídico brasileiro, cuja principal finalidade é caracterizar reiteradas agressões ao mercado de trabalho, por parte dos empregadores que, buscam incessantemente, maiores lucros através do desrespeito aos direitos básicos de seus empregados.

Revela-se de grande importância abordar o estudo da prática do *Dumping social*, tendo em vista seus reflexos na sociedade atual, a atualidade de tal instituto, e conseqüentemente, a falta de bases doutrinárias a seu respeito; trazendo mais especificamente a possibilidade de uma indenização suplementar punitiva por sua prática.

Para atingirmos tal objetivo, será necessária a realização de uma análise doutrinária e jurisprudencial, abordando os principais Tribunais Trabalhistas no atual contexto.

Deste modo, o presente estudo será efetivado por meio do método dedutivo, partindo-se, inicialmente, por conceitos gerais dispostos na atual Constituição da República, até os mais específicos, resultando-se em conclusões decorrentes de tal lógica.

A revisão bibliográfica, por sua vez, será realizada através da análise doutrinária, legislativa e jurisprudencial referentes ao tema, tendo em vista os principais assuntos e princípios relacionados.

A pesquisa, por sua vez, será realizada em três capítulos, tendo em vista a organização de suas respectivas fases.

Nesta senda, o primeiro capítulo consiste em abordar o Direito do Trabalho sob uma perspectiva constitucional, delineando-o como um direito fundamental social, essencial á ordem econômica e social. Em seguida, serão ressaltados os direitos básicos do trabalhador, minuciosamente elencados no art. 7º da Lei Maior, além do direito a um ambiente de trabalho sadio, equilibrado e salubre; abordando ainda, os direitos da personalidade do trabalhador – honra, imagem, privacidade boa fama, intimidade, etc.

A temática do segundo capítulo consiste em definir o conceito de dano moral nas relações de trabalho, bem como as suas diferentes formas de tutela: individual e coletiva.

Logo após, faz-se necessária uma análise de diversos casos em que há a presença do dano moral coletivo, bem como sua tutela por meio da ação civil pública, através dos legalmente legitimados, isto é, Ministério Público do Trabalho e respectivos sindicatos.

Já em vias de conclusão, no último capítulo, a intenção será de estudar o fenômeno do *Dumping social*, delineando seus principais aspectos e consequências nas relações empregatícias, bem como analisar as tímidas condenações já existentes nos principais Tribunais Trabalhistas.

CAPÍTULO 1 – O DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O Direito do Trabalho sofreu uma notável edificação com o advento da nossa atual Constituição Federal de 1988, ao dispor o trabalho como um direito fundamental social, tutelando garantias mínimas essenciais à relação de trabalho. Nesta senda, o primeiro capítulo do presente trabalho tem como objetivo abordar o Direito do Trabalho sob a ótica constitucional, com ênfase para a dignidade do trabalhador, uma vez que este é considerado a parte hipossuficiente na relação empregatícia.

1.1 Da Dignidade da Pessoa

Inicialmente, partindo de um ponto de vista histórico, após experiências traumáticas e constrangedoras do facismo e do nazismo na Europa, especificamente no período pós Segunda Guerra, as novas Constituições promulgadas atribuíram novo status ao processo de constitucionalização justralhista. Isto porque, foram inseridos não só direitos laborativos, mas principalmente, princípios jurídicos para a construção do Direito do Trabalho, tais como o princípio da dignidade humana, o da valorização sociojurídica do trabalho e o da justiça social, como facho orientador das ações estatais e da sociedade civil. (DELGADO, 2012, p. 76-77).

Desta feita, verifica-se que consideráveis diretrizes laborais foram inseridas, uma vez que:

[...] a Constituição de 1988 produziu um clarão renovador na cultura jurídica brasileira, permitindo despontar, no estuário normativo básico do país, a visão coletiva dos problemas, em anteposição a visão individualista preponderante, oriunda do velho Direito Civil. Essa nova perspectiva embebe-se de conceitos e óticas próprias ao Direito do Trabalho, em especial a noção de ser coletivo (e de fatos/atos coletivos), em contraponto a clássica noção de ser individual (e fatos/atos individuais), dominante no estuário civilista brasileiro. Ao constitucionalizar o Direito do Trabalho, o Texto Máximo e 1988 praticamente impôs ao restante do universo jurídico uma influencia e inspiração justralhistas até então desconhecidas na historia do país (DELGADO, 2012, p. 122).

Tanto foi assim que, segundo Delgado (2011, p. 1.165):

A pessoa humana e sua dignidade estão afirmadas, em uma Constituição criadora e regente de um Estado Democrático de Direito, em diversos de

seus segmentos e enunciados: por exemplo, nos princípios fundamentais; nos direitos e garantias fundamentais; na regulação da ordem econômica e financeira; na regulação da ordem social. Em todas essas dimensões constitucionais, a centralidade da pessoa humana e sua dignidade está explícita ou implicitamente assegurada.

Martins (2012, p. 68) por sua vez, destaca que “o inciso III do art. 1º da Constituição prevê que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana e, portanto, da dignidade do trabalhador. A dignidade da pessoa humana é trabalhar livremente”.

Para Silva (2011, p. 105), a dignidade da pessoa humana “é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida”.

Nesta perspectiva, observa-se que:

O princípio dos princípios do ordenamento jurídico brasileiro é a proteção da dignidade do ser humano (CF, art. 1º, III). Reordena e amplia a tutela econômica para transformá-la em tutela também moral do trabalhador. A Constituição Federal do Brasil (art. 1º, III) declara que nosso Estado Democrático de Direito tem como fundamento, entre outros valores, a dignidade da pessoa humana. A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais (NASCIMENTO, 2011, p. 462).

Ao falarmos em dignidade e, especialmente, no ramo do Direito do Trabalho, podemos aferir que:

Da dignidade da pessoa humana se pode extrair a necessidade de tutelar a pessoa de qualquer lesão que possa ocorrer, seja pelo Estado, seja pelos particulares. Em outra medida, esse princípio embasa o direito de toda pessoa ter condições mínimas para uma existência digna, sendo que, para alcançar essa situação se faz necessária uma tutela efetiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores, o que significa a tutela da dignidade de cada trabalhador. (PEGO; MARCANTONIO, 2011, p. 197).

Nas palavras de Nascimento (2011, p. 279), “o trabalho humano é um valor e a dignidade do ser humano como trabalhador, um bem jurídico de importância fundamental”.

Do mesmo modo, Vilela (2010, p. 81) assevera que uma das bases que sustentam o próprio Estado Democrático de Direito, é o princípio da dignidade humana, devendo a todo o momento, conduzir as relações interpessoais, principalmente na seara trabalhista; eis que o trabalho, (entenda-se, trabalho digno), é, indiscutivelmente, um dos principais instrumentos de solidificação da dignidade humana.

Conclui-se, portanto, que a Constituição Federal de 1988 elevou a dignidade da pessoa humana como um fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, inciso III, instituindo o nosso atual Estado Democrático de Direito e, tutelando, por sua vez, o trabalhador hipossuficiente.

Para tanto, garantiu inúmeras proteções e dispôs direitos laborais mínimos, assegurando o trabalho como um direito fundamental, essencial à qualidade de vida laborativa da pessoa humana.

1.2 Do Trabalho como um Direito Fundamental

Neste tópico será abordado o trabalho como um direito fundamental de Segunda Dimensão, ou Segunda Geração, conforme sua disposição no rol de direitos fundamentais sociais, tipificados no art. 6º da nossa atual Constituição Brasileira.

Inicialmente, observa-se que, os direitos fundamentais constituem uma categoria jurídica, constitucionalmente dirigida à proteção da dignidade humana em todas as dimensões. Possuem natureza poliédrica, prestando-se ao resguardo do ser humano na sua liberdade (direitos e garantias individuais), nas suas necessidades (direitos econômicos, sociais e culturais) e na sua preservação (direitos à fraternidade e à solidariedade) (ARAÚJO; NUNES JÚNIOR, 2010, p. 132-133).

Com efeito, não seria possível falar em direitos fundamentais, sem ao menos ressaltar a Teoria Dimensional dos Direitos Fundamentais, a fim de verificar o ponto de existência do direito ao trabalho como um direito social positivado.

Segundo Barchet e Motta (2009, p. 93-96), os direitos fundamentais de primeira geração são os direitos civis e políticos, abrangendo quatro liberdades clássicas: a vida, a liberdade, a segurança e a propriedade. Estão inseridos no texto constitucional e decorrem da evolução do direito natural. Historicamente, são os primeiros direitos fundamentais esculpidos no século XVIII, vinculados à ideologia liberal, como objeto de defesa do indivíduo perante o Estado. Assim, objetivam uma atuação negativa por parte do Estado, em detrimento à liberdade do indivíduo.

Todavia, não bastava o reconhecimento formal da igualdade e a garantia da liberdade individual para assegurar um pleno desenvolvimento da sociedade como um todo, já que a grande maioria, não dispunha de condições mínimas dignas de sua existência. Para tanto, era necessária não apenas uma atuação estatal negativa por parte do Estado, como nos direitos de

primeira geração, mais ainda uma prestação positiva, em que o Estado deveria cumprir perante seus indivíduos, assumindo um papel atuante perante a sociedade, apto a criar condições para um efetivo desenvolvimento de seus membros. Daí observa-se a efetivação dos direitos de segunda geração, quais sejam, os direitos de índole econômica, cultural e social, fundados no princípio da igualdade (BARCHET; MOTTA, 2009, p. 93-96).

Neste contexto, Delgado (2011, p. 1.164) ressalta que:

O intervencionismo estatal na economia e a subordinação da propriedade privada à sua função social, que despontaram no constitucionalismo precedente (Estado Social de Direito), são marcas importantes e bem definidas do presente paradigma constitucional. É que ele labora em torno de noções como dignidade da pessoa humana, direitos individuais e sociais fundamentais, valorização do trabalho e especialmente do emprego, sociedade livre, justa e solidária, erradicação da pobreza, da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais, justiça social, em suma, noções que reconhecem que o mercado privado, por si somente, sem regulação e induções públicas, é incapaz de atender os anseios cardeais de um Estado Democrático de Direito.

O fato é que, a Constituição brasileira de 1988 ao dispor os direitos sociais incluídos entre os direitos e garantias fundamentais, é considerada inovadora e detalhista. Isto porque, traz em seu Título II, os direitos e garantias fundamentais, subdividindo-os em cinco capítulos, a saber: direitos e deveres individuais e coletivos, correspondendo aos direitos ligados ao conceito de pessoa humana e de sua própria personalidade; direitos sociais, caracterizados como verdadeiras liberdades positivas, com a finalidade de melhoria das condições de vida dos hipossuficientes; nacionalidade, vínculo político que liga o indivíduo ao Estado; direitos políticos, como conjuntos de regras que disciplinam a atuação da soberania popular e os direitos à organização e participação em partidos políticos (STEPHAN, 2009, p. 1.205).

De acordo com Moraes (2011, p. 34), os direitos sociais podem ser conceituados, essencialmente como:

[...] direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.

Nesta senda, percebe-se que os beneficiários dos direitos sociais são aqueles pertencentes aos membros da esfera social, tendo como destinatários principais, as pessoas hipossuficientes, que carecem da ação do poder público, visando à disponibilização das

condições materiais mínimas para seu desenvolvimento pessoal e profissional (BARCHET, MOTTA, 2009, p. 202).

Para Nascimento (2011, p. 322):

Direitos sociais são garantias, asseguradas pelos ordenamentos jurídicos, destinadas à proteção das necessidades básicas do ser humano, para que viva com um mínimo de dignidade e com direito de acesso aos bens materiais e morais condicionantes da sua realização como cidadão. A Constituição do Brasil (1988, art. 6º) enuncia os direitos sociais, mostrando a maior amplitude que os caracteriza diante dos direitos trabalhistas, ao declarar que o são a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Deste modo, conclui-se que, os direitos fundamentais foram essencialmente assegurados por meio da atual Constituição da República e desenvolvidos para tutelar, em apertada síntese, a dignidade da pessoa humana, especialmente do trabalhador – hipossuficiente na relação empregatícia.

Do mesmo modo, percebe-se que os direitos fundamentais, positivados na atual Carta Magna, atribuíram ao Direito ao Trabalho status de direito social fundamental, possibilitando uma intervenção estatal positiva do Estado, instituindo um verdadeiro Estado Social.

1.3 Do Trabalho como Valor Social

Pela constitucionalização dos direitos e garantias fundamentais e, principalmente pela disposição do trabalho como um direito fundamental social, observa-se claramente, a importância e a evidência que a Lei Maior atribuiu ao versar sobre ordem econômica e financeira.

Vislumbra-se que, o Direito do Trabalho registrou um avanço significativo na concepção do próprio trabalho ao longo da história. Isto porque, a inspiração democrática da ordem constitucional de 1988, instituiu a dignidade humana e o valor social do trabalho como fundamentos do Estado Brasileiro, elevando-os, assim, ao patamar mais alto dos direitos que pudessem vir a ser assegurados à pessoa do trabalhador (GUARNIERI, 2007, p. 1.476).

O art. 6º define o trabalho como direito social, mas nem ele nem o art. 7º trazem norma expressa conferindo o direito ao trabalho. Este, porém, ressaí do conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho. Assim, no art. 1º, IV, se declara que a República Federativa do Brasil tem como fundamento, entre outros, os valores sociais do trabalho; o art. 170 estatui que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho, e o art. 193 dispõe que a

ordem social tem como base o primado do trabalho. Tudo isso tem o sentido de reconhecer o direito social ao trabalho, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III) (SILVA, 2011, p. 289-290).

Nesta senda, visualiza-se ainda que, a ordem econômica na Constituição de 1988, em seu artigo 170, optou pelo modelo capitalista de produção, cujo preceito é a livre iniciativa.

Da análise dos princípios da ordem econômica previstos no *caput* do citado art. 170 – valorização do trabalho humano, livre iniciativa, existência digna e conformidade com os ditames da Justiça social – percebe-se que estes apontam no sentido da ampla possibilidade do intervir na economia (MORAES, 2011, p. 838).

Neste contexto, Silva (2011, p. 788) aduz que “a atuação do Estado, assim, não é nada menos do que uma tentativa de pôr ordem na vida econômica e social, de arrumar a desordem que provinha do liberalismo”.

Da mesma forma, verifica-se que:

A Constituição declara que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na iniciativa privada. Que significa isso? Em primeiro lugar quer dizer precisamente que a Constituição consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista, pois a iniciativa privada é um princípio básico da ordem capitalista. Em segundo lugar significa que, embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado. Conquanto se trate de declaração de princípio, essa prioridade tem o sentido de orientar a intervenção do Estado, na economia, a fim de fazer valer os valores sociais do trabalho que, ao lado da iniciativa privada, constituem o fundamento não só da ordem econômica, mas da própria República Federativa do Brasil (art. 1º, IV) (SILVA, 2011, p.790).

O texto constitucional autorizou o governo a intervir na economia como agente normativo e regulador com a finalidade de exercer as funções de fiscalização, incentivo e planejamento ao setor privado, porém sempre com fiel observância aos princípios constitucionais da ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, destinando-se necessariamente a uma existência digna, nos preceito de uma Justiça Social (MORAES, 2011, p. 840-841).

Conclui-se, portanto, que o trabalho conferiu a ordem econômica um valor social importantíssimo na dignificação do trabalhador, sobretudo na sociedade capitalista em que vivemos atualmente. Todavia, percebe-se que as relações empregatícias contemporâneas, nem sempre contribuem para elevação da pessoa humana, haja vista o descumprimento de direitos e garantias mínimas do trabalhador, assim previstos na Constituição da República, na

legislação infraconstitucional, nos acordos coletivos, etc., como por exemplo, a proteção ao meio ambiente de trabalho, a jornada mínima de trabalho, o pagamento de verbas salariais e remuneratórias devidas, bem como o respeito aos direitos da personalidade da pessoa do trabalhador.

1.4 Da Proteção do Meio Ambiente do Trabalho

A proteção do meio ambiente do trabalho encontra-se essencialmente positivada no art. 225, *caput*, da nossa Constituição Federal de 1988, dispondo que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, de uso comum do povo e primordial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Estado e à sociedade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Todavia, verifica-se que:

Até o início do século XVIII, não havia preocupação com a saúde do trabalhador. Com o advento da Revolução Industrial e de novos processos industriais – a modernização das máquinas -, começaram a surgir doenças ou acidentes decorrentes do trabalho. A partir desse momento, há necessidade de elaboração de normas para melhorar o ambiente de trabalho em seus mais diversos aspectos, de modo que o trabalhador não possa ser prejudicado com agentes nocivos a sua saúde. O Direito passou, então, a determinar certas condições mínimas que deveriam ser observadas pelo empregador, inclusive aplicando sanções para tanto e exercendo fiscalização sobre as regras determinadas (MARTINS, 2012, p. 665).

Inicialmente, partindo da palavra “ambiente” verifica-se que esta “indica a esfera, o círculo, o âmbito que nos cerca, em que vivemos” (SILVA, 2010, p. 19).

O meio ambiente do trabalho é o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está intimamente ligada à qualidade daquele ambiente. É um complexo de bens móveis e imóveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam. Tal complexo pode ser agredido e lesado, tanto por fontes poluidoras internas, como externas. Para tanto, a Constituição inclui entre os direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), que integram o conteúdo da legislação trabalhista (SILVA, 2010, p. 23-24).

Nascimento (2011, p. 846) especifica o meio ambiente de trabalho como sendo:

[...]o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

Padilha (2010, p. 378) aduz que “todo esse processo de inter-relacionamento da atividade humana na busca do seu desenvolvimento através do trabalho, interagindo com seu meio ambiente, deve ser efetuado de modo que assegure a vida digna de todos”.

Do mesmo modo, Ebert (2012, p. 1.334) releva que a centralidade da “dignidade humana” na organização da sociedade brasileira e do “Estado Democrático de Direito”, instituído com a Constituição Federal de 1988 nos arts. 1º, III e 3º, IV; reafirma o conceito de meio ambiente assumido pelo ordenamento jurídico pátrio, compreendendo a totalidade dos elementos materiais e imateriais que circundam os seres humanos e são essenciais para a manutenção de sua integridade física, bem como de sua qualidade de vida.

Guarnieri (2007, p. 1.475), por sua vez, afirma ainda “o desenvolvimento da proteção jurídica à saúde do trabalhador é consequência desse enfoque dignificante do trabalho”.

Segundo Padilha (2010, p. 379), a dignidade humana é um princípio de caráter absoluto, constitutivo da base ética norteadora de toda atividade econômica (art. 170 CF). Não há como vislumbrarmos o meio ambiente do trabalho dissociado ao contexto de inter-relações entre a atividade econômica-trabalho-meio ambiente. Assim, o respeito à dignidade do trabalhador, cuja força é utilizada nos meios de produção na busca do desenvolvimento econômico, é direito fundamental. Da mesma forma, a valorização do meio ambiente do trabalho implica na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção, não considerando-o como máquina produtora de bens e serviços, mas sim como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida.

As normas constitucionais assumiram a consciência de que o direito à vida, como matriz de todos os demais direitos fundamentais do homem, é que há de orientar todas as formas de atuação no campo da tutela do meio ambiente. Compreendeu que ele é um valor preponderante, que há de estar acima de quaisquer considerações como as de desenvolvimento, como as de respeito ao direito de propriedade, como as da iniciativa privada. Também estes são garantidos no texto constitucional, mas, a toda evidência, não podem primar sobre o direito fundamental à vida, que está em jogo quando se discute a tutela da qualidade do meio ambiente, que é instrumental no sentido de que, através dessa tutela, o que se protege é um valor maior: a qualidade da vida humana (SILVA, 2011, p. 851).

Barros (2011, p. 838) ressalta ainda que, a integridade física do trabalhador é um direito da personalidade oponível contra o empregador. Desta forma, as condições a que o trabalhador é submetido podem ocasionar sérios acidentes de trabalho, além de enfermidades profissionais e outros fatores prejudiciais à saúde do trabalhador como a fadiga e a tensão. Ademais, estas provocam ainda o absenteísmo, a instabilidade no emprego, bem como queda da produtividade.

Desta feita, conclui-se, que, a proteção ao meio ambiente de trabalho na Constituição Federal vigente, mostra-se bastante considerável no atual contexto em que vivemos, visto que este é considerado um direito fundamental e social, assegurando proteções à saúde do trabalhador e trabalho digno a todos os brasileiros.

Integra não apenas objetivos da República Federativa do Brasil, mas também atinge a personalidade – integridade física e moral do empregado dentro da relação laboral. No entanto, observa-se que nem sempre tais disposições são respeitadas, atingindo, por conseguinte, a saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores, isto é, direitos fundamentais e sociais básicos.

1.5 Da Proteção do Trabalho no Art. 7º da Constituição Federal

Neste tópico será analisado o art. 7º da atual Carta Magna, haja vista sua minuciosa disposição acerca de dispositivos que asseguram direitos individuais laborais, presentes em todas as relações trabalhistas legais.

De plano, salienta-se o surgimento de vastas inovações trazidas pela nossa Constituição de 1988, por meio do art. 7º, estabelecendo igualdade de direitos entre o trabalhador, que presta serviços na cidade, e o que trabalha no campo. Com efeito, não se pode entender que houve revogação da Lei nº 5.889/73, uma vez que aquela apenas trata de aspectos específicos do trabalhador rural (MARTINS, 2012, p. 510).

De acordo com Silva (2011, p. 289), os direitos dos trabalhadores enumerados nos incisos do art. 7º visam à melhoria de sua condição social. Alguns se encontram expressamente enumerados - direitos simplesmente previstos e imediatamente aplicáveis, outros dependem de lei para sua efetivação prática.

Na lição de Barros (2011, p. 63-65), verifica-se que, por meio do art. 7º, o salário mínimo anteriormente regionalizado, foi unificado em todo o território nacional. Todas as necessidades vitais básicas passaram a ser contempladas, englobando a saúde, lazer e

previdência social, além das elencadas no art. 76 da CLT. O piso salarial finalmente passou a ser constitucionalizado no inciso V.

Ademais, outra grande inovação constitucional, foi a respeito do constante no inciso VI, eis que o salário continuou irredutível, exceto se convenção ou acordo coletivo assim dispuser em contrário, ratificando o princípio da irredutibilidade salarial. Isto sem contar que a retenção salarial foi tipificada como crime no inciso X, e a participação nos lucros, que antes possuía feição salarial foi desvinculada da remuneração, mantida, excepcionalmente a participação do empregado na gestão (inciso XI).

Muito embora a jornada de trabalho tenha sido mantida em oito horas diárias, a carga horária foi reduzida de 48 para 44 horas semanais, e, o adicional de horas extras, antes estipulado em 20% ou 25%, dependendo da situação, passou a ser de 50% no mínimo, nada obstante com que as partes pactuassem em normas coletivas maiores percentuais. Propiciou-se o instituto da compensação (inciso XIII).

Foi assegurado, o descanso semanal remunerado – inciso XV. As férias, já garantidas anteriormente, tiveram sua remuneração majorada em 1/3. A licença maternidade foi dilatada, introduzindo-se, ainda, a licença paternidade, outra grande inovação constitucional. (inciso XIX). O objetivo foi tornar o pai cada vez mais responsável pelo cuidado com os filhos e sua companheira.

A seguir, no inciso XX, procurou-se proteger o mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, contudo sem infringir o princípio isonomia, corrigindo possíveis desigualdades. O inciso XXI revogou o instituto do aviso prévio em 8 dias, fixando-o em 30 dias, no mínimo e criando ainda, o aviso prévio proporcional. Previu-se o adicional de penosidade, ao lado de outros já existentes.

Antes da Constituição de 1988, os créditos trabalhistas dos empregados urbanos estavam sujeitos à prescrição de dois anos, sendo ampliado para cinco anos, de acordo com o inciso XXIX. Proibiu-se a diferença de salário, de exercício, de função ou de critério de admissão por força de idade, sexo, cor ou estado civil (inciso XXX). Proibiu-se ainda, qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI).

A Constituição atual fixou ainda a idade mínima de 14 anos para a condição de aprendiz. Aos maiores de 16 anos foi contemplada a possibilidade de destinatário de contrato de trabalho.

O texto constitucional, no inciso XXXIV, igualmente equiparou os trabalhadores avulsos aos empregados, e, em seu parágrafo único, estendeu aos domésticos vários

dispositivos sociais, inclusive, ampliando recentemente seus direitos através de aprovação de emenda constitucional, contudo, passível de regulamentação legal específica.

Nascimento (2011, p. 409) releva que “a Constituição do Brasil (1988) é a que tem maior número de direitos trabalhistas”.

Contudo, Morais (2011, p. 208) leciona que os direitos sociais previstos no art. 7º são enumerados exemplificativamente no texto constitucional e não esgotam os direitos fundamentais previstos na própria Constituição Federal. Apenas para garantir maior efetividade aos direitos sociais, o legislador constituinte definiu alguns direitos constitucionais aos trabalhadores urbanos e rurais, não esgotando os direitos fundamentais constitucionais dos próprios trabalhadores que se encontram difusamente previstos na própria Constituição Federal.

Stephan (2009, p. 1.203) pontua ainda que:

Apesar da falta de rigor sistemático da Constituição de 1988, pode-se afirmar que o art. 7º consagra a igualdade entre os trabalhadores rurais e urbanos, sendo sede do Direito Individual e Tutelar do Trabalho, contendo trinta e quatro incisos e um parágrafo, todos voltados à proteção de uma série de direitos laborais, pela primeira vez previstos no plano constitucional. Todavia, ainda que a Carta Magna reconheça a proteção aos direitos do trabalhador, na prática, a tensão entre trabalhadores e empregadores é diária e interminável.

Desta forma, em que pese o próprio legislador dispor minuciosamente acerca da maioria dos direitos laborais na atual Constituição de 1988, observa-se que estes não foram suficientes para tutelar a vida e a saúde do trabalhador hipossuficiente. Isto se observa tanto em relação aos seus direitos salariais e remuneratórios, como em relação às garantias de vínculo empregatício e meio ambiente laboral equilibrado.

1.6 Dos Direitos da Personalidade do Trabalhador

É fato que a atual Constituição da República de 1988 desencadeou uma série de mudanças e aperfeiçoamentos institucionais e jurídicos no Brasil.

Na seara trabalhista, uma das mais importantes inovações foi a descoberta do universo da personalidade do trabalhador na relação laboral (DELGADO, 2012, p. 704).

Se de um lado temos os direitos patrimoniais, que se traduzem em uma expressão econômica ou pecuniária, percebe-se ainda que, o homem é titular de relações jurídicas que, embora despidas de expressão pecuniária intrínseca, representam para seu titular um valor

maior, por serem atinentes à própria natureza humana: os direitos da personalidade – que ocupam posição supraestatal, dos quais são titulares todos os seres humanos a partir do nascimento com vida (CAVALHIERI FILHO, 2012, p. 88).

Ainda segundo o autor:

São direitos inatos, reconhecidos pela ordem jurídica e não outorgados, atributos inerentes à personalidade, tais como o direito à vida, à liberdade, à saúde, à honra, ao nome, à imagem, à intimidade, à privacidade, enfim, à própria dignidade da pessoa humana (CAVALHIERI FILHO, 2012, p. 88).

Pego e Marcantonio (2011, p. 200) ressaltam que “esses direitos possuem importância crucial, pois eles representam, no nível da legislação infraconstitucional, a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais”.

Desta forma, percebe-se a existência dos direitos da personalidade, o que de acordo com Delgado (2012, p. 704), são dotados de tutela jurídica significativa, de incontestável influência e efetividade, não só por serem decorrentes da própria Constituição, como também por serem instrumentos do consagrado princípio da dignidade da pessoa humana e do próprio Estado Democrático de Direito afirmado pelo Texto Máximo.

Para Nascimento (2011, p. 726), “são aqueles de natureza extrapatrimonial que se referem aos atributos essenciais definidores da pessoa. Entre todos os direitos, são aqueles que mais de perto procuram valorizar a dignidade do ser humano”.

Segundo Gagliano e Pamplona Filho (2010, p. 182), “conceituam-se os direitos da personalidade como aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais”.

De acordo com os ensinamentos de Carlos Alberto Bittar (1995, p. 1):

Consideram-se como da personalidade os direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos.

Ao adentrarmos em suas características, Maria Helena Diniz (2007, p. 119) assevera que “os direitos da personalidade são absolutos, intransmissíveis, indisponíveis, irrenunciáveis, ilimitados, imprescritíveis, impenhoráveis, e inexpropriáveis”.

São intransmissíveis, vez que não podem ser transmitidos à esfera jurídica de outrem. Nasceram e extinguem-se com o seu titular. São indisponíveis, visto que insuscetíveis de disposição, contudo a disponibilidade dos direitos da personalidade é considerada relativa. São ainda, irrenunciáveis já que não poderão ultrapassar a esfera de seu titular. São

impenhoráveis e imprescritíveis, não se extinguindo pelo uso, nem pela inércia da pretensão de defendê-los e insuscetíveis de penhora. (DINIZ, 2007, p. 119).

De toda a forma, Bittar (1995, p. 30), leciona que a pessoa é sujeito e objeto de direitos, prevalecendo a coletividade, em sua generalidade, como sujeito passivo. Por esta razão, dizem-se direitos oponíveis *erga omnes*, pois devem ser respeitados por todos os integrantes da coletividade, impondo observância e respeito a cada pessoa, sob pena de sancionamento pelo ordenamento jurídico.

São os direitos que resguardam a dignidade humana. Ninguém pode, como regra, por ato voluntário, dispor de sua privacidade, renunciar à liberdade, ceder seu nome de registro para utilização por outrem, renunciar ao direito de pleitear alimentos, por exemplo. (VENOSA, 2003, p. 152).

Nascimento (2011, p. 727) pontua ainda que:

Os direitos de personalidade, que são prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em emanções e prolongamentos, são direitos absolutos, pois implicam um dever geral de abstenção para sua defesa e salvaguarda, sendo indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária.

Diniz (2007, p. 119-120) por sua vez, leciona que “o direito da personalidade é o direito da pessoa de defender o que lhe é próprio, como a vida, a identidade, a liberdade, a imagem, a privacidade, a honra, etc”.

Gagliano e Pamplona Filho (2010, p. 196) classificam os direitos da personalidade em critérios, de acordo com a vida e integridade física, a integridade psíquica e criações intelectuais e à integridade moral.

Dentre à integridade moral, encontramos diversos direitos associados como o direito à honra, à imagem e à identidade pessoal.

A honra é considerada um dos mais significativos direitos da personalidade, acompanhando o indivíduo desde seu nascimento, até depois de sua morte.

Contudo, em se tratando da proteção de tais direitos, observa-se que “a proteção dos direitos da personalidade dá-se em vários campos do ordenamento jurídico, desfrutando, assim, de estatutos disciplinadores diversos, variáveis em função do enfoque adotado” (GAGLIANO, PAMPLONA FILHO, 2010, p. 222).

Bittar (1995, p. 47) releva que “os direitos da personalidade são tutelados no ordenamento jurídico em diferentes campos: constitucional, penal e civil, desfrutando, assim, de estatutos diversos (...)”.

No plano constitucional, recebem regulamentação como direitos de natureza fundamental no Estado, fruindo de garantias específicas, previstas no contexto da Carta Magna, na defesa da dignidade da pessoa diante dos Poderes públicos (BITTAR, 1995, p. 47).

Entretanto, Nascimento (2012, p. 731) leciona que o atual Código Civil, ainda que considerado um estatuto primordialmente patrimonial, se ocupa com valores da pessoa humana. Não só por esta razão, mas porque o direito comum é fonte subsidiária do direito laboral (art. 8º, parágrafo único da CLT). Assim, não há incompatibilidade entre essas regras e as trabalhistas, visto que inteiramente aplicáveis às relações de trabalho, nada impedindo que o Juiz do Trabalho, ao apreciar questões na relação laboral, as aplique e nelas encontre o fundamento legal necessário, dando suporte a sua decisão.

Desta forma, se o dano moral for provocado pelo empregador ou pelo empregado em decorrência da relação de emprego, tal lesão deverá ser apreciada necessariamente pela Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, VI e IX da Constituição Federal (BARROS, 2011, p. 493-494).

Nascimento (2012, p. 726), releva ainda que:

Os direitos de personalidade nas relações de trabalho destacam-se pelo seu significado, tendo em vista a defesa da dignidade do trabalhador. Há valores protegidos pela lei, como a personalidade e a atividade criativa, tão importantes como outros direitos trabalhistas, sem os quais ao trabalhador, como pessoa, não estariam sendo prestadas garantias respeitadas quanto a todo ser humano, muitas se confundindo com os direitos humanos fundamentais, outras com os direitos de personalidade, todas tendo características peculiares em função do pressuposto que as justifica: a relação de emprego.

Ao adentrarmos na questão processual, Maria Helena Diniz (2007, p. 136) ressalta que o lesado, ou vítima que sofrer ameaça ou lesão a um direito da personalidade, poderá pleitear judicialmente, a cessação da ameaça ou da lesão, e reclamar indenização por perdas e danos, desde que comprovados o liame de causalidade, o prejuízo, a culpabilidade do lesante, em não se tratando de culpa presumida ou responsabilidade objetiva. Ademais, pode o representante legal, apresentar-se na qualidade de lesado direto do dano moral ou patrimonial ao seu direito da personalidade.

Da mesma forma, Venosa (2003, p. 150-151) aduz que os direitos da personalidade são extrapatrimoniais, pois não admitem avaliação pecuniária. As indenizações que ataques a eles podem motivar, de índole moral, são substitutivos de um desconforto.

Logo, conclui-se que os direitos da personalidade, previstos nos artigos 11 e seguintes do atual Código Civil, protegem a essência da pessoa, partindo do fundamento

constitucional da dignidade da pessoa humana e compreendem basicamente a vida e a integridade psíquica do sujeito, atingindo sua honra e moral.

Embora dispostos na esfera civil, devem ser tutelados na esfera trabalhista, tendo em vista a complexidade das atuais relações de trabalho; por meio de indenizações pertinentes, uma vez sofrendo o trabalhador ameaça ou lesão ao seu direito personalíssimo.

CAPÍTULO 2 – O DANO MORAL COLETIVO NO DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo, pretende-se analisar a figura do dano moral coletivo na esfera trabalhista. Em um primeiro momento, procura-se examinar o conceito de dano moral e a suas tutelas: individual e coletiva, bem como responsabilidade civil do empregador envolvido. Salienta-se ainda, a competência da Justiça do Trabalho para apreciar as causas que envolvam o dano moral decorrente das relações laborais, assim como a competência dos sindicatos e do Ministério Público do Trabalho, para a sua tutela jurisdicional coletiva.

Destarte, verifica-se a necessidade de uma abordagem sobre aspectos processuais, especialmente relativos à ação civil pública - meio adequado para satisfazer a tutela dos direitos metaindividuais dos trabalhadores.

2.1 Do Conceito de Dano Moral

É fato que, no atual contexto social em que vivemos, o indivíduo conquista bens e valores que formam o seu acervo particular, como seu patrimônio material, além de atributos de sua personalidade - direitos essenciais e indisponíveis da pessoa humana, tutelados pela nossa conjuntura jurisdicional. Todavia, visualiza-se que é direito comum de todos, manter livre de ataques os bens que constituem seu patrimônio, assim como preservar a incolumidade de sua personalidade. Isto porque, há no ordenamento jurídico pátrio um dever legal de não lesar, correspondendo uma obrigação de indenizar sempre que, qualquer indivíduo praticar um ato ilícito que surta algum prejuízo injusto para outrem, seja material ou moral (THEODORO JÚNIOR, 2010, p. 02).

De acordo com Venosa (2003, p. 28), somente haverá possibilidade de indenização se o ato ilícito praticado ocasionar um dano. Ademais, este dano, necessariamente, deverá ser atual e certo; não sendo indenizáveis, a princípio, danos hipotéticos.

Evidentemente que os danos patrimoniais são aqueles suscetíveis a uma avaliação pecuniária, podendo e devendo ser reparado por reposição em dinheiro, denominador comum da indenização (VENOSA, 2003, p. 30).

Neste contexto, Belmonte (2007, p. 160) assevera que a “responsabilidade patrimonial é o dever de reparar prejuízo financeiro causado a bem jurídico constante do patrimônio do lesado. Pode ser do próprio empregador, de garante da dívida ou do Estado”.

O autor destaca ainda, alguns exemplos de danos meramente patrimoniais em matéria trabalhista, como em casos de reversão do empregado ao cargo de origem, após dez anos de exercício de função de confiança, desrespeitando, por sua vez, o princípio da estabilidade econômica, e, importando, na composição do prejuízo patrimonial, através da incorporação da diferença entre os ganhos numa e noutra função, com os reflexos pertinentes. Ademais, temos a indenização pelo não fornecimento de guias do seguro-desemprego, indenização por falta de cadastramento no PIS, indenização pelo aviso-prévio não concedido, indenização pela mora ou inadimplemento das parcelas rescisórias, indenização pela diminuição da zona de trabalho do vendedor comissionista, entre outros (BELMONTE, 2007, p. 160).

Contudo, a controvérsia surge em relação ao dano moral ou extrapatrimonial, bem como seus principais aspectos, eis que:

Quando se cuida de dano patrimonial, a sanção imposta ao culpado é a responsabilidade pela recomposição do patrimônio, fazendo com que, à custa do agente do ato ilícito, seja indenizado o ofendido com o bem ou valor indevidamente desfalcado. A esfera íntima da personalidade, todavia, não admite esse tipo de recomposição. O mal causado à honra, à intimidade, ao nome, em princípio é irreversível. A reparação, destarte, assume o feitio apenas de sanção à conduta ilícita do causador da lesão moral. Atribui-se um valor de reparação, com o duplo objetivo de atenuar o sofrimento injusto do lesado e de coibir a reincidência do agente na prática de tal ofensa, mas não como eliminação mesma do dano moral (THEODORO JÚNIOR, 2010, p.3).

De acordo com os ensinamentos de Caio Mário da Silva Pereira (1996, p. 54), o fundamento da reparabilidade pelo dano moral está calcado no indivíduo - titular de direitos integrantes de sua personalidade, não podendo conformar-se a ordem jurídica, que sejam impunemente atingidos.

Para Delgado (2012, p. 620), “o dano moral decorrente da violação da intimidade, da vida privada, honra e imagem das pessoas naturais – e sua respectiva indenização reparadora - são disposições claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício”.

Isto porque, aplicam-se aos contratos de trabalho normas de proteção aos direitos da personalidade, de não discriminação ao trabalhador, de segurança, saúde, trabalho da mulher, da criança e do adolescente, etc. (NASCIMENTO, 2011, p. 464).

Nesta perspectiva, verifica-se que:

Proteger o empregado em sua moral é decorrência da valorização da dignidade do ser humano (CF. art. 1º, III) e não se limita às proibições de discriminar. Essa proteção vai além para defender o empregado como ser

humano que deve ser respeitado no trabalho e se efetiva mediante diferentes aplicações (NASCIMENTO, 2011, p. 754-755).

Sérgio Cavaliéri Filho (2012, p. 89), assevera que a dignidade da pessoa humana não é privilégio somente dos ricos, cultos ou poderosos, devendo ser respeitada por todos. Deste modo, todos os bens que incluem a personalidade são valores distintos dos bens materiais, cuja agressão enseja no que se convencionou a chamar de dano moral.

A título de exemplo, Alice Monteiro de Barros (2011, p. 504) leciona que:

Incorre na compensação por danos morais, por violação à honra do empregado, o empregador que lhe atribui acusações infundadas de ato de improbidade lesiva ao seu bom nome, dá informações desabonatórias e inverídicas a alguém que pretende contratá-lo ou, ainda, insere o trabalhador em “lista negra”, para efeito de restrições de crédito e outras operações, visando discriminá-lo em futuros empregos, pelo fato de o trabalhador tê-lo acionado em Juízo, fornecendo tais informações às prestadoras de serviço e exigindo que não contratem esse empregado. Da mesma forma, autoriza a condenação por dano moral o empregado que lança na CTPS do empregado anotações desabonadoras à conduta do empregado (...)

Amauri Mascaro do Nascimento (2010, p. 955-956) preceitua que o dano moral pressupõe três principais e incisivas situações que atingem à dignidade do trabalhador, quais sejam, a agressão moral, o assédio moral e o assédio sexual, que ainda hoje conservam aprofundados estudos jurídicos no Brasil. A agressão moral, por si só, é o ato único suficiente a causar o dano, como por exemplo, o ato lesivo da honra e da boa fama praticada pelo empregador ou superiores hierárquicos em face do empregado. O assédio moral configura-se como uma série de atos cuja tipificação não está definida legalmente. É uma conduta abusiva, (gesto, palavra, comportamento, atitude, etc.) que atenta por sua repetição contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Em contrapartida,

O assédio sexual configura-se mediante uma conduta reiterada, nem sempre muito clara, por palavras, gestos ou outros atos indicativos do propósito de constranger ou molestar alguém, contra a sua vontade, a corresponder ao desejo do assediador, de efetivar uma relação de índole sexual com o assediado; portanto, explica-se como manifestação de intenção sexual sem receptividade do assediado, de modo a cercear a sua liberdade de escolha, a ponto de atingir a sua dignidade, o que difere de pessoa para pessoa da mesma maneira que a moral, também, deve ser interpretada em consonância com as variações do tempo e do espaço (NASCIMENTO, 2010, p. 958).

Da mesma forma, Gonçalves (2014, p. 427) acrescenta que “gracejo e insinuações feitas à mulher no ambiente de trabalho, seguidas de chantagem, insistência ou importunação

para fins sexuais, causam constrangimento, dor e vergonha, a impor indenização por dano moral”.

De acordo com os ensinamentos de Delgado (2012, p. 640), a nossa Constituição Federal de 1988, “tem permitido vislumbrar uma sequencia irreprimível de situações fáticas em que se sustenta a ocorrência de violações a direitos da personalidade do trabalhador no contexto da relação empregatícia e relações jurídicas conexas”.

Dentre essas situações, o autor cita algumas das mais percebidas pela atual jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho, como a pré-contratação trabalhista, isto é, quando ocorre uma forte expectativa frustrada para a contratação de determinado indivíduo, mais conhecida pelos civilistas como a perda de uma chance; ofensas físicas e morais no ambiente laborativo; revistas íntimas; limitação ao uso de banheiros; a inserção de câmaras televisivas de segurança em vestiários e banheiros; divulgação de dados contratuais e salários dos empregados; controle de correspondências, inclusive eletrônicas, no ambiente de trabalho; a quebra de sigilo bancário do empregado; danos decorrentes de acidentes de trabalho, doença profissional e ocupacional; os atrasos reiterados no pagamento de salários; anotações desabonadoras em Carteira de Trabalho; acusação não comprovada de ato ilícito; elaboração e divulgação de listas sujas de trabalhadores; a dispensa discriminatória, a supressão injustificável de plano de saúde; entre outras (DELGADO, 2012, p. 641-654).

Registre-se, ainda, a configuração do dano moral quando da presença de condições degradantes no meio ambiente de trabalho.

Isto porque, segundo Delgado (2012, p. 648), “cabe ao empregador ofertar a seus empregados (e aos terceirizados também, quando houver), ambiente de trabalho hígido, regular, digno”.

Como já visto, a própria Constituição dispõe que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida (art. 225, *caput*, CF). Do mesmo modo, a CLT incumbe às empresas a cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Vislumbra-se ainda que, o dano moral nada mais é como uma agressão à dignidade humana da pessoa, sob a ótica da nossa atual Constituição da República, não bastando qualquer contrariedade para sua configuração. Assim, dentro deste contexto, só deve ser reputado como dano moral, a dor, vexame, sofrimento ou humilhação, que interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angustia e desequilíbrio de seu bem-estar (CAVALHIERI FILHO, 2012, p. 93).

O autor ainda assevera que:

Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia a dia, no trabalho, no trânsito, entre os amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Se assim não se entender, acabaremos por banalizar o dano moral, ensejando ações judiciais em busca de indenizações pelos mais triviais aborrecimentos (CAVALHIERI FILHO, 2012, p. 93).

Com relação à reparação do dano moral, constata-se que o destinatário das indenizações ou reparações, é a própria vítima da ofensa, restituindo-lhe a dor ou humilhação sofrida, por meio de obrigações de fazer, por meio de retratações, bem como em uma contrapublicação, ou, ainda, em uma restituição pecuniária, etc., isto é, trazendo o ofendido o mais próximo possível ao *status quo ante* (SANTOS, 2011, p. 1440).

No entanto, Cavalhieri Filho (2012, p. 105) leciona que, em se tratando da fixação da indenização por danos morais, o juiz deve ter em mente o princípio de que o dano não pode ser fonte de lucro, ou seja, a indenização deve ser hábil a reparar o dano, o mais completamente possível; e, sendo assim, qualquer quantia a maior importará no enriquecimento sem causa, ensejador de novo dano.

Deste modo,

Para que a decisão seja razoável é necessário que a conclusão nela estabelecida seja adequada aos motivos que a determinaram; que os meios escolhidos sejam compatíveis com os fins visados; que a sanção seja proporcional ao dano. Importa dizer que o juiz, ao valorar o dano moral, deve arbitrar uma quantia que, de acordo com seu prudente arbítrio, seja compatível com a reprovabilidade da conduta ilícita, a intensidade e duração do sofrimento experimentado pela vítima, a capacidade econômica do causador do dano, as condições sociais do ofendido, e outras circunstâncias mais que se fizerem presentes (CAVALHIERI FILHO, 2012, p. 105).

Ademais, insta salientar a recente ampliação da competência da Justiça do Trabalho para apreciação do dano moral decorrente das relações laborais.

Mauro Schiavi (2009, p. 161) ressalta que após longa tramitação no Congresso Nacional, foi aprovada a Emenda de Reforma do Judiciário (EC nº 45/04 de 08 de dezembro de 2004), que dentre várias alterações na estrutura do Poder Judiciário, expandiu consideravelmente a competência material da Justiça do Trabalho.

“A modificação do texto (EC n. 45) legal é meramente confirmativa ao dispor que, (art. 114, VI) compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho” (NASCIMENTO, 2010, p. 954).

Tal competência decorre do fato de que, apesar do dano ser civil, inclusive prevista no Códex Civil, a questão é oriunda do contrato de trabalho, ou seja, da mera relação entre empregado e empregador (MARTINS, 2009, p. 118).

Deste modo, conclui-se que o dano moral configura-se, essencialmente, quando da ofensa a direitos e garantias fundamentais da pessoa humana preconizados pela Constituição Federal de 1988. Muito embora seja caracterizado como sendo um instituto objeto de tutela cível, percebe-se que na seara trabalhista, configura-se por ato abusivo ou ilícito do empregador, atingindo os direitos da personalidade do trabalhador - sua honra, dignidade, imagem, reputação, entre outros.

2.2 Do Dano Moral Coletivo

Desde suas primeiras lições, Caio Mário da Silva Pereira (1996, p. 44) já defendia a chamada teoria dos danos coletivos, isto é, “danos a toda uma coletividade, ou aos indivíduos integrantes de uma comunidade, ou danos causados a uma pessoa jurídica com reflexo nos seus membros componentes”.

Alice Monteiro de Barros (2011, p. 519), leciona que o homem em sociedade, interage continuamente em comunidade, como na família, na escola, nas igrejas, nos bairros, nos sindicatos, nos locais públicos, etc.; e muitas vezes, as atividades envolvidas são geradoras de danos, às vezes, trágicos. Assim, o direito não poderia, em hipótese nenhuma permanecer alheio a essa realidade, devendo haver uma ampliação das fronteiras da responsabilidade civil.

Mauro Schiavi (2008, p. 782) assevera que “o dano moral pode atingir a pessoa, na sua esfera individual, mas também um grupo determinável ou até uma quantidade indeterminada de pessoas que sofrem os efeitos do dano derivado da mesma origem”.

Segundo o autor, é de interesse coletivo, para fins trabalhistas:

[...] o que transcende o aspecto individual para irradiar efeitos sobre um grupo ou categoria de pessoas, sendo uma espécie de soma de direitos individuais, mas também um direito próprio do grupo, cujos titulares são indeterminados, mas que podem ser determinados, ligados entre si por uma relação jurídica base. Em razão disso, no Direito do Trabalho, cada categoria pode defender o próprio interesse e também, por meio de negociação coletiva, criar normas a vigor no âmbito da categoria (SCHIAVI, 2008, p. 783).

Neste tópic, optou-se por analisar a figura do dano moral coletivo, eis que, enquanto o dano moral individual configura-se quando atingidas a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem e reputação do trabalhador no âmbito da relação empregatícia, por ato ilícito da parte do empregador; o dano moral coletivo apresenta um tratamento meta ou transindividual aos direitos difusos e coletivos de uma comunidade, especialmente de trabalhadores (SANTOS, 2011 p. 1.441).

Xisto Tiago Medeiros Neto (2007, p. 137) acrescenta que o dano moral coletivo pode ser conceituado como uma:

[...] lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões – grupo, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade.

Para Mauro Schiavi (2008, p.782), o dano moral está previsto no texto constitucional, constitui uma das facetas da proteção à dignidade da pessoa, e, portanto, interessa a sociedade como um todo. Se o dano moral atinge a coletividade, nada mais justo e razoável que o ordenamento jurídico admita sua reparação decorrente de interesses coletivos.

Neste sentido, o dano moral coletivo pode ser observado como qualquer abalo no patrimônio moral de uma coletividade, a merecer reparação à violação a direitos difusos, coletivos ou, ainda, a direitos individuais homogêneos, tendo surgido em face dos novos interesses e direitos da sociedade moderna de massa, que demanda uma efetiva tutela jurídica a direitos moleculares (SANTOS, 2011, p. 1.441).

De acordo com os ensinamentos de Alice Monteiro de Barros (2011, p. 520),

A diferença entre o dano individual e o dano coletivo é que, no primeiro, a lesão atinge um direito subjetivo ou interesse individual de alguém, enquanto no dano coletivo o prejuízo é mais disperso ou difuso, porém perceptível, pois as pessoas lesadas integram uma determinada coletividade. Situam-se como exemplo destes últimos os danos que afetam o meio ambiente, os danos nucleares, os derivados de defeitos em produtos de consumo ou os advindos de explosão de violência.

Observa-se que, enquanto o dano moral tem assento constitucional, previsto no art. 5º, incisos V e X, bem como amparo pela legislação infraconstitucional; o dano moral coletivo está vinculado aos direitos humanos de Terceira Dimensão, tutelado ainda pela legislação extravagante a qual constitui o núcleo do microsistema de tutela coletiva - Lei da Ação Civil Pública (Lei 7.347/85) e o Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/90) (SANTOS, 2011, p. 1.442).

Delgado (2012, p. 654-655) leciona que, o dano moral, por estar diretamente vinculado ao complexo de personalidade do ser humano, reflete-se em inúmeras dimensões, aptas a deflagrar repercussões no âmbito jurídico. Nas relações empregatícias, a conduta que resulta em lesões de ordem moral ao ser humano, pode ter caráter massivo, largo, indiferenciado, de modo a atingir todo um núcleo coletivo circundante.

Desta forma, verifica-se que:

As situações de dano moral coletivo tendem a traduzir uma linha de conduta reiterada de entidades que tem papel relevante no mundo do trabalho, sejam empresas, sejam entidades dirigidas a contratação e gestão de mão de obra, sejam órgãos ou entes dotados de poderes significativos na orbita da vida trabalhista (Comissões de Conciliação Prévia, sindicatos, cooperativas de mão de obra, etc.). Desde que a conduta envolva distintos trabalhadores, em torno de atos jurídicos distintos, caracterizando-se por significativa lesividade, de modo a tornar relevante seu impacto em certa comunidade, pode despontar o dano moral coletivo trabalhista (DELGADO, 2012, p. 655).

Na seara trabalhista, basta que o empregador, realize qualquer conduta empresarial que vilipendie normas de ordem pública, quais sejam, o não atendimento das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego no meio ambiente laboral, a não contratação de empregados com necessidades especiais ou portadores de deficiência, de aprendizes, a discriminação, o trabalho escravo, o assédio moral ou sexual, fraudes trabalhistas, atos antissindicais, etc. Do mesmo modo, basta que haja a constatação de ilicitudes, envolvendo direitos da coletividade para a configuração do dano moral coletivo. Assim, a condenação terá um caráter pedagógico, punitivo e exemplar a evitar reincidências (SANTOS, 2011, p. 1442).

Mauro Schiavi (2008, p. 784) pontua ainda, algumas situações para configuração do dano moral na esfera coletiva, decorrente da relação de trabalho, tais como: revistas íntimas coletivas que violem a intimidades dos empregados, o descumprimento contumaz de garantias mínimas trabalhistas - pagamento de salário mínimo, limitação de jornada, entre outros; o abuso do poder de direção do empregador, a violação ao meio ambiente de trabalho equilibrado, além de outras hipóteses.

Ademais, quanto à reparação geral em relação aos danos morais decorrentes da relação empregatícia, percebe-se que a indenização pelos danos morais sofridos pelo trabalhador individualmente considerado, são atribuídos ao titular lesado.

Outrossim, verifica-se que a reparação do dano moral coletivo dá-se por meio de indenizações destinadas a fundos protetores de categorias específicas (crianças, idosos,

deficientes), ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador (Lei 7.998/98), a entidades filantrópicas, sem fins lucrativos, sujeitas à prestações de contas ao poder público, ou ainda em obrigações de fazer ou restaurar, como por exemplo, um meio ambiente violado, a construção de hospitais, creches, centros de capacitação, etc. (SANTOS, 2011, p. 1442).

Mauro Schiavi (2008, p. 785-786), no entanto, acrescenta que:

Quanto à modalidade de reparação do dano moral coletivo, costumeiramente, o montante da condenação em pecúnia tem sido direcionado ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), entretanto, pensamos que o valor da reparação possa ser direcionado aos próprios trabalhadores de determinada empresa, na modalidade de concessão de um benefício, como por exemplo, atribuir determinada obrigação à empresa de fornecer cursos de reciclagem aos empregados, etc. De outro lado, pensamos que a reparação *in natura* do dano moral coletivo é mais efetiva que a pecuniária, podendo o Juiz, sempre que possível e necessário à efetiva reparação do dano, converter o pedido de indenização em pecúnia em reparação *in natura*.

Conclui-se, pelo até então exposto, que o dano moral individual não se confunde com o dano moral coletivo, eis que o dano moral coletivo configura-se essencialmente não apenas quando da lesão ao patrimônio moral de uma coletividade, mas também de valores, bens e regras essenciais na composição do verdadeiro Estado Democrático de Direito, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, os direitos sociais, os objetivos da República Federativa do Brasil como a ideia de uma sociedade livre, justa e solidária, a segurança e bem estar dos indivíduos, especialmente, de todos os trabalhadores brasileiros.

2.3 Da Responsabilidade Civil do Empregador

Na atual sociedade moderna, uma das relações jurídicas mais complexas, sem sombra de dúvidas é a relação empregatícia.

Isto porque, o nosso próprio ordenamento jurídico reconhece a desigualdade fática e social destes sujeitos: empregado e empregador (PAMPLONA FILHO, 2004, p. 101).

Não há do que se falar em danos, sem ao menos apreciar a teoria da responsabilidade civil, especialmente do empregador, sujeito próspero da relação empregatícia.

Inicialmente, observa-se que a responsabilidade civil, não se aplica tão somente no âmbito da respectiva disciplina, mas também em vários outros ramos do direito, inclusive ao Direito do Trabalho (BARROS, 2011, p. 510).

A responsabilidade civil é a relação jurídica baseada no dever assegurado por lei, contrato, ou obrigação de reparar o dano moral ou patrimonial, causado por ele próprio, ou terceiro, podendo este terceiro ser, animal ou coisa, sob sua tutela. Do mesmo modo, a responsabilidade trabalhista é o dever de reparar dano moral ou pecuniário causado por um dos sujeitos pertencentes à relação empregatícia, em decorrência do vínculo existente (BELMONTE, 2007, p. 159).

Obviamente que pertence ao empregador, a responsabilidade pelas indenizações por danos decorrentes de ato ilícito por ele cometida, ou por suas chefias, contra o empregado, sem relação com a infortúnica do trabalho (DELGADO, 2012, p. 623).

Contudo, vislumbra-se que:

Tal responsabilidade se estende, por óbvio, a qualquer sujeito de direito que tenha vínculo de responsabilização por verbas derivadas do contrato empregatício em face desse empregador: o tomador de serviços terceirizados, o ente integrante de grupo econômico, o sócio de pessoa jurídica nos casos de desconsideração da personalidade jurídica desta, o membro de consórcio de empregadores, etc. (DELGADO, 2012, p. 623).

Segundo Nascimento (2011, p. 671), a empresa constitui-se basicamente na figura do empregador, e, portanto, deve cumprir não apenas com seus fins econômicos, mas também sociais, incluindo, por conseguinte, as relações entre empregado e superiores hierárquicos, a estrutura da empresa para atender a essas relações, a representação dos trabalhadores, a participação dos trabalhadores na administração, nos lucros ou no capital, e ainda nos poderes de que é investido o empregador, etc.

Ademais, Barros (2011, p. 487) leciona que o empregador, em hipótese alguma, poderá alegar o desconhecimento dos direitos básicos do empregado, previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno, no contrato individual de trabalho e, sobretudo, na Constituição do nosso país, onde estão inseridos os direitos fundamentais do indivíduo, calcados no princípio da dignidade pessoa humana.

Maurício Godinho Delgado releva, ainda, requisitos essenciais para a responsabilização empresarial.

Com efeito, observa-se que, sem a conjugação de tais elementos – dano, nexos causal e culpa; não há que se falar em responsabilidade do empregador por qualquer das indenizações trabalhistas acima referidas. (DELGADO, 2012, p. 623)

Isto porque, quando vivemos em sociedade e sob a influência diária de direitos e deveres, tanto sociopolíticos, como éticos e morais, há, sem dúvida, o surgimento de reflexos psicológicos, conflitos frequentes e aborrecimentos, que, em alguns casos, chegam até mesmo

a provocar danos expressivos. Contudo, para se chegar à configuração do dever de indenizar, não será aceitável ao ofendido, somente demonstrar sua dor. Para tanto, este deverá reunir todos os elementos da responsabilidade civil (THEODORO JÚNIOR, 2010, p. 8).

O dano traduz-se essencialmente a lesão a um interesse, um bem, uma dor psíquica ou mais propriamente um desconforto. Somente haverá a probabilidade de reparação, se o ato ilícito, ocasionar um dano. Destarte, sem a caracterização de um dano ou interesse violado, patrimonial ou moral, não se concretiza a indenização. A materialização do dano ocorre com a descrição do efetivo prejuízo suportado pela vítima (VENOSA, 2003, p. 28).

Ademais, entende-se que muito embora o dano material possa ser indenizado voltando ao seu *status quo ante*, através de indenização pertinente, o dano moral é considerado irreparável, insuscetível de avaliação pecuniária, eis que incomensurável. Tal indenização é caracterizada apenas como um consolo àquele que sofreu o dano (MELLO, 2012, p. 42).

O segundo requisito é o *nexo causal*. É também decisivo que haja evidencia bastante da relação de causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado. A relação de causa e efeito não é, evidentemente, jurídica, mas de caráter fático. Nos casos de lesão acidentária a relação investigada poderá passar pela pesquisa concernente ao meio ambiente laborativo: se esse meio ambiente é poluído, por exemplo, de modo a provocar certa doença nos empregados, confirma-se o *nexo causal* (DELGADO, 2012, p. 623, grifo do autor).

Tal pressuposto é considerado por Mello (2012, p. 43), o mais delicado dos elementos da responsabilidade civil, o mais difícil de ser determinado. Isto porque, se a vítima comprovar o dano, e não tiver como fazer a ligação com o agente responsável, não terá como ser ressarcida.

Por fim, o terceiro requisito caracteriza-se pela culpa empresarial.

Delgado (2012, p. 625) leciona que a doutrina e jurisprudência dominantes, exigem a configuração da culpa do empregador ou de suas chefias pelo dano causado ao empregado, assim prevista nos arts. 159 e 186 do atual Código Civil.

O autor salienta ainda, particularidades em relação à culpa em determinadas situações, como em casos de acidente de trabalho e doenças ocupacionais, visto que:

Esclareça-se, por fim, com respeito a este terceiro requisito — culpa empresarial — que, configurada a presença do *dano* e do *nexo causal* em situações de acidente de trabalho, doenças ocupacionais ou profissionais, a *culpa* do empregador pode até mesmo ser *presumida*. E que tem o empresário a direção da estrutura e da dinâmica do ambiente laborativo, atuando diretamente sobre a forma de prestação de serviços que se realiza no

estabelecimento e na empresa; nesse quadro, presume-se sua negligência, imprudência ou imperícia nos casos de disfunções surgidas no ambiente sob suas ordens (DELGADO, 2012, p. 625, grifo do autor).

É importante frisar, que, nesses casos, a responsabilidade do empregador em face do empregado é subjetiva, e, exige, portanto, aferição de culpa do autor do dano, ainda que presumida. Contudo, observa-se que, se atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar risco aos trabalhadores envolvidos, mesmo em decorrência da dinâmica laborativa imposta por determinada atividade, a responsabilidade torna-se objetiva, prevista no art. 927 do Código Civil Brasileiro (DELGADO, 2012, p. 627).

Nesta senda, é possível concluir que, a responsabilidade civil, apesar de atrelada à matéria civilista, é aplicável ao Direito do Trabalho, especialmente nas relações entre empregado e empregador. Desta forma, verifica-se que o empregador, isto é, patrão, empresa ou suas chefias, naturalmente pode ser responsabilizado pelos danos que porventura venham causar a seus empregados, devendo estes reunir todos os elementos para sua responsabilização, quais sejam, dano, nexos causal e culpa.

2.4 Da Ação Civil Pública

Finalizadas as premissas a respeito do dano moral coletivo e dos elementos da responsabilidade civil para sua caracterização, é preciso atentar-se para o meio processual adequado para a tutela jurisdicional destes interesses metaindividuais, nestes compreendidos os direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos dos trabalhadores, qual seja, a ação civil pública, disciplinada pela Lei 7.347 de 24 de julho de 1985.

Trata-se de uma verdadeira espécie de ação para defender os interesses de massa, tais como a proteção e defesa aos direitos do consumidor, ao meio ambiente, a economia popular, à ordem urbanística, e demais interesses difusos ou coletivos genericamente considerados (CARVALHO, 2010, p. 157).

Com a promulgação da atual Constituição Federal, em 5 de outubro de 1988, a ação civil pública, antes destinada apenas na reparação de danos causados ao meio ambiente, ao consumidor e a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, passou também a tutelar “a proteção do patrimônio público e social” e “de outros interesses difusos e coletivos” (art. 129, III CF). Portanto, desde a Carta de 1988, já havia a possibilidade para o manejo da ação civil pública na seara trabalhista, eis que inexistente qualquer distinção prevista entre o Ministério Público do Trabalho e o pertencente à Justiça

Comum. Contudo, somente a partir da edição da Lei Complementar nº 75, também chamada de Lei Orgânica do Ministério Público da União, é que a doutrina e a jurisprudência passaram a admitir a ação civil pública no âmbito trabalhista (LEITE, 2011, p. 1.304-1.305).

Melo (2002, p. 91) sustenta que: “reconhecidamente, a concepção individualista liberal marcou a atuação da Justiça do Trabalho por muitos anos, acostumada a julgar a tradicional reclamação trabalhista”.

Todavia, o autor acrescenta ainda que, somente após o advento da Constituição Federal de 1988, foram modificadas as funções do Ministério Público do Trabalho e, mais precisamente, com a edição da Lei Complementar nº 75/93, é que começaram a serem ajuizadas ações coletivas para a defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, no âmbito dessa Justiça especializada (MELO, 2002, p. 91).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 1.306) descreve a ação civil pública como sendo “o meio, constitucionalmente assegurado ao Ministério Público, ao Estado ou a outros entes coletivos autorizados por lei, para promover a defesa judicial dos interesses ou direitos metaindividuais”.

Vislumbra-se, por sua vez, que, os interesses ou direitos metaindividuais são expressões juridicamente sinônimas, e expressam o gênero de que são espécies os interesses ou direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos (LEITE, 2011, p. 1.307).

Em relação a tais direitos tutelados pela ação civil pública, Carvalho (2010, p. 157-158) leciona que:

São difusos, os direitos transindividuais de natureza indivisível, de quem sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstância de fato. Coletivos são os direitos de natureza transindividual, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base. Individuais homogêneos são aqueles direitos de origem comum (art. 81, inc. I, II, e III, do CDC).

Isto posto, observa-se que a ação civil pública pode ser tranquilamente proposta pelo Ministério Público do Trabalho, desde que em defesa de interesses metaindividuais decorrentes das relações jurídicas de trabalho, ou de emprego, que forem da competência da Justiça Especializada (LEITE, 2011, p. 1.307).

Belmonte (2007, p. 171) descreve que interesses ou direitos difusos, assim entendidos, os transindividuais de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato, podem ocorrer na Justiça do Trabalho em caso de empresa pública que não realiza concurso para o preenchimento do quadro de seus funcionários, servindo-se de mão-de-obra terceirizada para sua atividade-fim, por exemplo.

Igualmente, os interesses coletivos, assim entendidos como sendo direitos transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo ou categoria configuram-se diante de impedimento patronal ao exercício de greve; e, por fim, interesses ou direitos individuais homogêneos, que, embora individuais, são identificáveis com os de outros trabalhadores na mesma situação, por terem origem comum podem ocorrer em caso de alteração prejudicial de norma regulamentar de concessão de complementação de aposentadoria dos empregados de uma empresa.

De acordo com os ensinamentos de Raimundo Simão de Melo (2002, p. 93), a ação civil pública destaca-se de suma importância, vez que tais direitos são bens do povo, constituindo interesse público primário da sociedade, que, geralmente, não podem ser tutelados individualmente pelo cidadão hipossuficiente, que não dispõe de condições técnicas, financeiras ou até psicológicas para enfrentar duras batalhas judiciais. Nos demais casos, nem mesmo compensa a atuação individualizada diante do baixo valor econômico provocado ao interesse individual, além de outros fatores inibidores da defesa de tais interesses, como por exemplo, a subordinação econômica, as ameaças e retaliações praticadas por empregadores inescrupulosos, etc.

Assim sendo:

[...] a ação civil pública trabalhista representa uma adequada forma de acesso do cidadão ao verdadeiro direito de ação, que, individualmente, vem em muitos casos tornando simples retórica o comando do inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal, que diz que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito. Por isso, é considerada essa ação como um instrumento ideológico de satisfação dos direitos e interesses fundamentais da sociedade moderna (MELO, 2002, p. 93).

Pode-se afirmar, portanto que o dano moral coletivo por enquadrar-se como um instituto do Direito Coletivo do Trabalho, relaciona-se com direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, podendo ser pleiteado nas ações moleculares, isto é, por meio de ações civis públicas, protegendo interesses da coletividade, bem como às futuras e presentes gerações, envolvendo o direito à vida, à saúde, à educação, ao meio ambiente digno, à segurança, à honra, à intimidade, ou seja, à dignidade da pessoa humana, fundamento constitucional do nosso Estado Democrático de Direito (SANTOS, 2011, p. 1442).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 39-40) leciona que, o Estado Democrático de Direito tem por objetivo fundamental a construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária, devendo basear-se na correção de possíveis desigualdades sociais, na promoção do bem-estar e na justiça social para todas as pessoas. Lesões aos direitos humanos e,

notadamente, à direitos sociais, atingem inúmeros cidadãos e, por sua vez, caracterizam-se como lesões de massa que exigem um novo comportamento do judiciário, através de novos métodos de prestação da tutela jurisdicional, como a coletivização do processo, o ativismo judicial e a ampliação dos efeitos da coisa julgada.

Neste passo, insta salientar ainda que, eventual ação processual coletiva de responsabilização pelos danos causados, possui natureza condenatória e/ou indenizatória, visando uma obrigação de dar – pagar uma multa ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (art.3º da Lei nº 7.347), ou ainda, uma obrigação de fazer ou não fazer (não descumprir certa conduta ou abster-se de praticar certa conduta). Busca-se o respeito de normas preexistentes, e não a criação de novas condições laborais (MARTINS, 2009, p. 571-573).

Contudo, Martins (2009, p. 571) ressalta que:

Não poderá, porém, ser proposta ação postulando direitos diversos dos constitucionalmente previstos aos trabalhadores, ainda que sejam direitos difusos, como relativos ao meio ambiente, ao consumidor, ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico ou paisagístico. Tem, portanto, a ação civil pública um interesse geral a ser tutelado no que diz respeito aos direitos constitucionais trabalhistas dos trabalhadores.

O autor ainda destaca algumas vantagens proporcionadas pela ação civil pública, como a existência de julgados distintos sobre uma mesma matéria; a diminuição da sobrecarga de processos, uma vez que uma única ação beneficiaria várias pessoas ao mesmo tempo; a inexistência de propositura de várias ações com o mesmo pedido e a mesma causa de pedir; a solução homogênea prestada pelo Judiciário e a eficiência da coisa julgada sobre o coletivo e não sobre apenas um indivíduo (MARTINS, 2009, p. 573).

Isto porque, todas as hipóteses para o ajuizamento da ação civil pública na esfera trabalhista, estão inseridas no inciso III do art. 83 da Lei Complementar nº 75/93, que prevê a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa dos interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. Destarte, verifica-se o cabimento da ação civil pública para o cumprimento do pagamento do salário mínimo nacional previsto, da não exigência de trabalho de menor de 16 anos ou de trabalho escravo por parte da empresa, de um meio ambiente laboral saudável, de seguro contra acidentes, entre outros casos (MARTINS, 2009, p. 571).

Neste diapasão, podemos concluir que a ação civil pública, consiste no meio processual adequado para a garantia de direitos consumeristas e ambientais, além de direitos metaindividuais dos trabalhadores – direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Vislumbra-se, ainda, que, enquanto a tutela individual dos direitos dos trabalhadores (reclamações trabalhistas) alcançam, usualmente, verbas não honradas na constância do contrato empregatício, a ação civil pública mostra-se instrumento bastante eficaz e vantajoso na tutela de direitos metaindividuais dos trabalhadores, especialmente quanto ao dano moral coletivo, tendo em vista sua defesa a direitos fundamentais de uma coletividade, previstos na nossa Lei Maior.

2.5 Da Competência do Ministério Público do Trabalho e Sindicatos

De proêmio, insta salientar que, a atual Constituição da República trouxe a lume o direito de todos poderem invocar a prestação jurisdicional preventiva ou reparatória, à lesão ou ameaça a um direito individual.

Para tanto, faz-se mister que o titular do direito lesado ou ameaçado provoque o Estado, a fim de obter um provimento que lhe conceda ou assegure o bem jurídico pretendido. Todavia, observa-se que, haverá casos em que não será o próprio titular do direito pretendido quem provocará o judiciário. Trata-se do fenômeno da legitimação extraordinária, situação esta que está inserida quando da defesa dos direitos metaindividuais dos trabalhadores (MORAES, 2013, p. 162).

Quando falamos da defesa dos danos individuais, verifica-se que o titular processual é o próprio indivíduo lesado.

Todavia, percebe-se que a legitimidade para a defesa dos direitos difusos e coletivos, na seara trabalhista, pertence ao Ministério Público do Trabalho e aos sindicatos por meio da ação civil pública – Lei nº 7.347/85 (SCHIAVI, 2008, p. 786).

Isto porque, segundo Sérgio Pinto Martins (2009, p. 572):

Terá legitimidade para a propositura da ação civil pública o Ministério Público do Trabalho concorrentemente com o sindicato, desde que se trate de interesses coletivos ou individuais homogêneos (art. 82 da Lei nº 8.078/90), e não simples interesse individual. Havendo interesses difusos em discussão, a legitimidade para a propositura da ação civil pública é exclusiva do Ministério Público do Trabalho, pois o sindicato não protege interesses difusos, mas os interesses da categoria, que são interesses coletivos. A ação civil coletiva pode tanto ser proposta pelo Ministério Público do Trabalho como pelos sindicatos.

De acordo com Melo (2002, p. 115): “a legitimidade do Ministério Público para o ajuizamento da ação civil pública é presumida, ante as suas funções institucionais elencadas no art. 127 e seguintes da Constituição Federal”.

Nesta senda, percebe-se que a ação civil pública constitui como um verdadeiro instrumento de afirmação de sua atuação, devendo ser utilizada após o esgotamento de todas as possibilidades de obtenção de um ajustamento de conduta extrajudicial – solução mais rápida, barata e informal na defesa da sociedade (MELO, 2002, p. 115).

Além disso, a atual estrutura constitucional brasileira o dispõe como uma instituição *sui generis*, isto é, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem pública, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (THEODORO JÚNIOR, 2012, p. 174).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 175-179) destaca que o Ministério Público do Trabalho deve atuar, visando à preservação das relações de trabalho, à liberdade e dignidade do trabalhador; a defesa do meio ambiente de trabalho; o combate às práticas discriminatórias praticadas pelo empregador em relação à cor, sexo, raça, estado civil, crença ou religião, convicção política ou filosófica, etc.

Para tanto, Nascimento (2010, p. 981) destaca que o Ministério Público, é parte legítima para propor ação civil pública, eis que o art. 129, III CF, declara serem funções institucionais promover o inquérito civil e a ação pública, para a tutela do patrimônio público e social, do meio ambiente e demais interesses difusos.

Segundo Schiavi (2009, p. 155), o Ministério Público do Trabalho tem ainda a possibilidade de instaurar inquérito civil público, que consiste num procedimento extrajudicial, de natureza inquisitória, a fim de buscar provas e dados para ajuizamento de eventual ação civil pública, ou firmar termos de ajuste de conduta.

Aliás, Leite (2011, p. 175) destaca que o Ministério Público do Trabalho tem a missão constitucional de atuar na defesa dos direitos sociais e indisponíveis dos trabalhadores (art. 137 CF), podendo valer-se tanto de inquérito civil, como outros procedimentos administrativos pertinentes, a fim de assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores.

Da mesma forma, os sindicatos tem uma importante função a cumprir, prevista na atual Constituição no art. 8º, III, assim declarada, a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (NASCIMENTO, 2010, p. 982).

Isto porque, têm natureza e personalidade de uma associação, devendo promover a defesa dos direitos e interesses coletivos de sua categoria por meio do eficaz instrumento da ação civil pública (MELO, 2002, p. 117).

Segundo a definição de Martins (2012, p. 741), “o sindicato é, assim, a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria.”

Martins (2012, p. 776) ainda defende, algumas das principais funções do sindicato, como a função assistencial, negocial e de representação dos trabalhadores. A prerrogativa do sindicato de representar administrativamente, ou perante o Judiciário, consiste em defender os interesses da categoria ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida.

No entanto, Nascimento (2010, p. 982) assim releva:

Ora, se o preceito constitucional literalmente declara que os interesses coletivos e individuais dos trabalhadores e da categoria por estes organizada competem ao sindicato, é forçoso reconhecer que a esfera de atuação sindical tem pleno amparo no ordenamento jurídico. Cumpre aos sindicatos efetivá-la.

Desta forma, Melo (2002, p. 121) assevera ainda que, não reconhecer a legitimidade dos sindicatos para a defesa de ameaças e lesões de direitos mínimos do trabalhador – hipossuficiente na relação empregatícia - significa desconhecer a própria razão destas entidades, negando o seu papel como um seguimento organizado da sociedade, num regime de Estado Democrático de Direito.

Conclui-se, portanto que em se tratando de violação à direitos metaindividuais na seara trabalhista, o ajuizamento da ação civil pública se dará, não por àqueles que possuem a titularidade do direito demandado, mas sim pelos principais legitimados pela Lei 7.347/85, quais sejam, o Ministério Público do Trabalho e sindicatos.

CAPÍTULO 3 – DA PRÁTICA DE DUMPING SOCIAL E SUA REPERCUSSÃO NO CENÁRIO LABORAL

Neste capítulo, pretende-se visualizar a prática do chamado *Dumping social*, um fenômeno ainda recente no ordenamento jurídico brasileiro, haja vista a ampla e negativa extensão de seus efeitos. Para tanto, será realizada uma análise doutrinária de seu conceito e de seus aspectos fundamentais, além de um estudo jurisprudencial do tema, propondo uma reflexão sobre as decisões já prolatadas na seara trabalhista, tendo em vista a falta de disposições a seu respeito. Ademais, pretende-se delinear a precarização das relações trabalhistas diante desta prática, além da fixação de indenização suplementar, destinadas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

3.1 Do Dumping Social

Desde o século XVIII, durante o período da Revolução Industrial é comum nos depararmos com a supressão de direitos e garantias essenciais mínimas nas relações trabalhistas.

Todavia, verifica-se que com o surgimento do Direito do Trabalho, buscou-se equilibrar as relações de trabalho, permanecendo um viés entre uma atividade econômica fundada no capitalismo, e, na necessidade de se respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores (DELGADO, 2012, p. 83).

Com base nos ensinamentos de Jorge Luz Souto Maior (2007, p. 1320), percebe-se que, atualmente:

As agressões ao Direito do Trabalho acabam atingindo uma grande quantidade de pessoas, sendo que destas agressões o empregador muitas vezes se vale para obter vantagem na concorrência econômica com relação a vários outros empregadores. Isto implica, portanto, dano a outros empregadores não identificados que, inadvertidamente, cumprem a legislação trabalhista, ou que, de certo modo, se vêem forçados a agir da mesma forma. Resultado: precarização completa das relações sociais, que se baseiam na lógica do capitalismo de produção.

Desta forma, surge para o Direito do Trabalho, a possibilidade da caracterização de um dano essencialmente social, cuja reparação se dá pelo reconhecimento da prática de *Dumping social*, um fenômeno ainda recente instituído no ordenamento jurídico.

Com efeito, Maior (2007, p. 1320-1321, grifo nosso) acrescenta ainda que:

Óbvio que esta prática traduz-se como *dumping social*, que prejudica a toda a sociedade e óbvio, igualmente que o aparato judiciário não será nunca suficiente para dar vazão às inúmeras demandas em que se busca, meramente, a recomposição da ordem jurídica na perspectiva individual, o que representa um desestímulo para o acesso à justiça e um incentivo ao descumprimento da ordem jurídica.

Primitivamente, partindo-se apenas da expressão “*dumping*”, verifica-se, inicialmente, que esta é utilizada na área comercial a indicar uma organização, que tem como finalidade vender mercadorias de sua linha de produção e comércio em país estrangeiro por preço inferior aos produtos similares, a fim de que possa afrontá-los ou retirá-los da concorrência (SILVA, 2002, p. 291).

Do mesmo modo, José Augusto Rodrigues Pinto (2011, p. 137-138) conceitua a palavra “*dumping*” como sendo a “prática de comércio internacional consistente na venda de mercadorias em praça estrangeira por preço sistematicamente inferior do mercado interno ou ao de produtos concorrentes, tendo como fito a eliminação da concorrência”.

Deste modo, podemos aferir que, inicialmente, tal expressão era utilizada apenas pelos estudiosos na área comercial e econômica, especificamente quanto à concorrência comercial internacional.

Contudo, a figura do *Dumping social*, na esfera jurídica trabalhista é caracterizada como uma prática ilegal de concorrência entre mercados, haja vista a supressão de direitos e garantias mínimas dos trabalhadores.

Frota (2014, p. 206, grifo do autor), por sua vez, assevera que:

Como o *dumping comercial*, o *dumping social* também é uma prática concorrencial desleal, porém caracterizada pelo fato de o empresário se utilizar, deliberada e repetidamente, do atentado à legislação trabalhista e, por conseguinte, da sonegação de direitos sociais como fórmula de baratear seus custos, de modo a poder oferecer o seu produto ou seu serviço com preço inferior ao do concorrente, levando este ao prejuízo e até mesmo à falência.

Além do impacto econômico, verifica-se um forte impacto social desta prática, eis que “o *dumping social* consiste na violação institucionalizada e reiterada de direitos trabalhistas com o propósito da obtenção de vantagens econômicas, consubstanciando, ainda, a concorrência desleal com empresas que cumprem a legislação” (MONTEIRO, 2014, p. 706)

De acordo com Frota (2014, p. 208), o *Dumping social* é um fenômeno que prejudica tanto o trabalhador, como o empresário decente, fiel cumpridor da legislação, eis que tal prática se revela como uma forma de extinguir a concorrência, às custas da precarização do direitos fundamentais dos trabalhadores.

Corroborando com este entendimento, visualiza-se que:

[...] o empregador que não paga corretamente os direitos de seus empregados, beneficia-se perante a concorrência, assim, suprimindo direitos, consegue aumentar seus lucros e praticar verdadeira concorrência desleal perante as outras empresas do ramo que pagam, devidamente, seus encargos trabalhistas. Caracteriza-se, assim, evidente dano moral coletivo pelas consequências sociais e econômicas reprováveis, tendo o Ministério Público do Trabalho se manifestado a respeito instaurando inquéritos que possibilitam a verificação do fato social e que acabam por convergir em ações civis públicas para a apuração e punição das condutas lesivas (SILVA; MANDALOZZO, 2010, p. 955).

Além disso, observa-se que, a prática de *Dumping social*, é realizada especificamente, por grandes exportadoras e empresas multinacionais, exploradoras de mão-de-obra barata, eis que:

Não estamos nos referindo a pequenas empresas, mas a empresas de considerável porte econômico que utilizam a flexibilização do Direito do Trabalho para aumentar seus lucros com menos gastos com mão de obra, o que gera uma contínua precarização das relações trabalhistas (SILVA; MANDALOZZO, 2010, p. 955).

Aliás, não podemos falar do *Dumping social* sem ao menos ressaltar o Enunciado nº 4, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em novembro de 2007, na sede do colendo Tribunal Superior do Trabalho. Trata-se que uma referência normativa, a fim de nortear as decisões de todos os Magistrados trabalhistas, a saber:

DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido "dumping social", motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, "d", e 832, § 1º, da CLT (FROTA, 2014, p. 207).

Evidencia-se, portanto, um suporte normativo em nosso ordenamento jurídico, possibilitando uma indenização por tal prática, como forma de combatê-la em nossa sociedade capitalista.

Aliás, insta salientar, uma necessária atuação do juiz no sentido de se coibir a prática de *Dumping social*, fixando-se uma indenização pertinente e adequada em cada caso, visto que:

[...] nas reclamações trabalhistas em que tais condutas forem constatadas (agressões reincidentes ou ação deliberada, consciente e economicamente inescusável de não respeitar a ordem jurídica trabalhista), tais como: salários em atraso; pagamentos de salários “por fora”; trabalho em horas extras de forma habitual, sem anotação de cartão de ponto de forma fidedigna e o pagamento do adicional correspondente; não recolhimento de FGTS; não pagamento das verbas rescisórias; ausência de anotação da CTPS (muitas vezes com utilização fraudulenta de terceirização, cooperativas de trabalho, estagiários, temporários, etc.); não concessão de férias; não concessão de intervalo para refeição e descanso; trabalho em condições insalubres ou perigosas, sem eliminação concreta dos riscos à saúde etc., deve-se proferir condenação que vise a reparação específica pertinente ao dano social perpetrado, fixada *ex officio* pelo juiz da causa, pois a perspectiva não é a mera proteção do patrimônio individual (MAIOR, 2007, p. 1321).

Maior (2007, p. 1323) ainda defende uma melhor atuação do Judiciário, através de todo seu aparato, para manter a eficácia dos direitos sociais, no nosso atual ordenamento jurídico. Para tanto, faz-se necessária uma condenação do agressor a um interesse social, em uma prestação pecuniária cabível.

Outrossim, cumpri-nos salientar que, nosso atual sistema capitalista, preconiza a venda da força de trabalho para a subsistência do indivíduo e o lucro do empreendedor fabricante, valorizando o trabalho e a livre perante a ordem econômica.

Dada essas premissas, Monteiro (2014, p. 706) pontua que:

No âmbito nacional esta prática fere ainda preceitos constitucionais, tais como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e da livre-iniciativa como fundamentos do Estado Democrático de Direito, a promoção de medidas para erradicar a pobreza e a marginalização, para a redução das desigualdades sociais e regionais e para construir uma sociedade justa.

Apesar do suporte principiológico, pode-se afirmar que as propostas legislativas infraconstitucionais são tímidas em se tratando do tema, e não ensejam a completude dos fundamentos e objetivo da nossa atual Constituição da República.

Conclui-se, portanto, que, a prática de *Dumping social* constitui-se como um fenômeno social, ainda recente no nosso ordenamento jurídico pátrio, caracterizando-se, basicamente, por agressões reiteradas aos direitos fundamentais dos trabalhadores, por parte de empresas exploradoras de mão de obra, a fim de obter lucros. Deste modo, constata-se uma concorrência desleal perante os mercados internacionais,

Deste modo, verifica-se uma violação ao princípio da ordem econômica e da livre iniciativa, preconizados no art. 170 da nossa atual Constituição Federal, eis que o nosso sistema econômico é baseado na venda da força de trabalho e na livre iniciativa.

3.2 O Dumping Social à Luz da Jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas

Com a intenção de se visualizar a prática do fenômeno do *Dumping social*, bem como sua apreciação pelo Poder Judiciário, faz-se necessária uma análise jurisprudencial sobre o tema.

Inicialmente, percebe-se a falta de disposição legal e doutrinária a respeito do *Dumping social*. Todavia, a jurisprudência vem reconhecendo sua existência e conceituando tal prática de forma genérica.

De acordo com o i. relator Elvécio Moura dos Santos:

A figura do dumping social caracteriza-se pela prática da concorrência desleal, podendo causar prejuízos de ordem patrimonial ou imaterial à coletividade como um todo. No campo laboral o dumping social caracteriza-se pela ocorrência de transgressão deliberada, consciente e reiterada dos direitos sociais dos trabalhadores, provocando danos não só aos interesses individuais, como também aos interesses metaindividuais, isto é, aqueles pertencentes a toda a sociedade, pois tais práticas visam favorecer as empresas que delas lançam mão, em acintoso desrespeito à ordem jurídica trabalhista, afrontando os princípios da livre concorrência e da busca do pleno emprego, em detrimento das empresas cumpridoras da lei. Essa conduta, além de sujeitar o empregador à condenação de natureza individual decorrente de reclamação, por meio da qual o trabalhador lesado pleiteia o pagamento de todos os direitos trabalhistas desrespeitados, inclusive a correta anotação do contrato de emprego na CTPS e indenizações previdenciárias e, eventualmente, reparações por danos morais de caráter compensatório e pedagógico, pode acarretar, também, uma sanção de natureza coletiva pelo dano causado à sociedade, com o objetivo de coibir a continuidade ou a reincidência de tal prática lesiva a todos os trabalhadores indistintamente considerados, pois é certo que tal lesão é de natureza difusa (GOIÁS, 2013).

Deste modo, verifica-se que a jurisprudência reconhece a prática do *Dumping social*, quando da ocorrência de agressões reiteradas aos direitos trabalhistas mínimos e essenciais, que, por sua vez, atingem a ordem econômica e social brasileira.

Ademais, vislumbra-se que, tal condenação, recai, principalmente, sobre empresas de grande porte, multinacionais, ou ainda, grandes exportadoras.

Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, manteve a condenação de uma grande empresa varejista ao pagamento de R\$ 1,5 milhão pela prática de

Dumping social, especificamente pela submissão de funcionários a jornadas de trabalhos excessivas, bem como pela não concessão de intervalos legalmente previstos para repouso e alimentação.

No acórdão em questão, o relator João Alberto Alves Machado ressaltou que:

O *dumping social* caracteriza-se pela conduta de alguns empregadores que, de forma consciente e reiterada, violam os direitos dos trabalhadores, com o objetivo de conseguir vantagens comerciais e financeiras, através do aumento da competitividade desleal no mercado, em razão do baixo custo da produção de bens e prestação de serviços. (...) Portanto, não logrando a reclamada demonstrar que as situações descritas nos autos não caracterizam prática habitual da empresa, entendo que restou demonstrada a prática de *dumping social*, uma vez comprovado o descumprimento reiterado de normas trabalhistas relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores, sem qualquer justificativa plausível, bem como o descumprimento das obrigações de fazer e não fazer assumidas perante o Ministério Público do Trabalho. Diante de tal contexto, restou evidente que a ré obteve redução dos custos com mão de obra de forma ilícita, com prejuízo as demais empresas concorrentes que cumprem as suas obrigações trabalhistas, bem como com dano a toda sociedade, ensejando a indenização deferida pela origem, não merecendo acolhimento o apelo neste particular (SÃO PAULO, 2013).

De toda sorte, visualiza-se que, os julgadores reconhecem a prática de *Dumping social*, em casos como há a exploração de mão de obra infantil, ou ainda em razão de longas e esgotantes jornadas de trabalho, de condições degradantes de trabalho, do pagamento de salários abaixo do mínimo constitucionalmente previsto, etc.

REPARAÇÃO EM PECUNIA – 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 (MINAS GERAIS, 2009).

Todavia, em que pese o largo reconhecimento dos principais Tribunais Trabalhistas do país, especificamente, na seara do Direito Internacional e Coletivo do Trabalho, verifica-se a necessidade de uma ampla e reiterada agressão a direitos metaindividuais de Terceira Dimensão dos trabalhadores, para a configuração de tal prática, conforme entendimento do C. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

DANO MORAL – INADIMPLÊNCIA DO EMPREGADOR – DESCUMPRIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS – NÃO CONFIGURAÇÃO. O descumprimento dos deveres contratuais por parte do empregador gera efeitos sociais maléficis, diante do caráter alimentar de que se reveste o crédito trabalhista. No entanto, o mero inadimplemento das verbas rescisórias não caracteriza lesão a direitos metaindividuais a ensejar o dumping social que tem espectro macro, e se destina ao combate de questões com maior amplitude. Tampouco traduz automaticamente dano moral. Recurso desprovido (SÃO PAULO, 2010).

Aliás, vale ressaltar a legitimidade do Ministério Público do Trabalho e sindicatos para postular eventual condenação decorrente da prática de *Dumping social*, eis que:

DUMPING SOCIAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ILETIGIMIDADE ATIVA. A indenização por dano moral decorrente de dumping social constitui direito metaindividual, cuja titularidade pertence à sociedade, não incumbindo, portanto, ao trabalhador, individualmente, postulá-la em Juízo, a teor do art. 6º do CPC. HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA. O pleito de horas extras representa fato constitutivo do direito do autor, devendo ser por ele robustamente provado, na forma da regra de distribuição do ônus da prova, a teor do inciso I do art. 333 do CPC c/c art. 818 da CLT. Desincumbindo-se parcialmente o autor do ônus que lhe competia, forçoso o reconhecimento do labor em sobrejornada em parte da relação empregatícia (DISTRITO FEDERAL, 2013).

Em que pese o atual reconhecimento pela jurisprudência brasileira, ainda que timidamente, alguns Tribunais têm reconhecido que a inexistência de um pedido expresso do reclamante ou do Ministério Público do Trabalho, quanto à condenação por *Dumping social*, geraria uma decisão *extra petita* por parte dos Magistrados, eis que desprovidos de poderes para condenar a empresa reclamada, a saber:

RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. PREENCHIMENTO. SÚMULA N.º 219 DO TST. Na Justiça do Trabalho, os honorários advocatícios são disciplinados por legislação própria, ficando a sua percepção condicionada ao preenchimento

das exigências contidas no art. 14 da Lei n.º 5.584/1970. Estando o Reclamante assistido por advogado particular, não se verifica o correto preenchimento dos requisitos em questão, sendo indevida a verba honorária, nos termos do disposto na Súmula n.º 219 do TST. JULGAMENTO - EXTRA PETITA -DUMPING- SOCIAL. CONDENAÇÃO DE OFÍCIO. A caracterização do -dumping- social exige a identificação da prática antissocial e desleal da empresa relacionada a outros fatores, tais como a reiteração destes atos, a potencialidade e a repercussão de danos a terceiros e o porte da empresa, inclusive para fins de arbitramento do valor da indenização a ser estabelecida. Nesse contexto, entendendo que o decidido, a partir de pedido formulado pelo Autor e de cunho estritamente pessoal, restringiu a possibilidade de defesa da parte demandada quanto aos demais aspectos relativos à caracterização do dumping-, uma vez que não suscitada referida questão desde a inicial. Constatou-se, portanto, que a condenação de ofício violou os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa (art. 5.º, LIV e LV, da CF/88), bem como os arts. 128 e 460 do CPC. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido (BRASIL, 2013a).

RECURSO DE REVISTA - PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - JULGAMENTO EXTRA PETITA - DUMPING SOCIAL. Preliminar que não se examina quando no mérito for a decisão favorável ao recorrente (art. 249, 2º, do CPC). 2. JULGAMENTO EXTRA PETITA - INDENIZAÇÃO - DUMPING SOCIAL. Ao contrário dos fundamentos do Tribunal Regional, não há previsão legal que autorize a aplicação da indenização sem que haja pedido certo e determinado nesse sentido, inclusive com o valor, nos termos dos arts. 128 e 460 do CPC e 852-B da CLT. Ademais, a condenação do Tribunal Regional teve por escopo aplicar sanção aos reclamados pelo fundamento de coibir a prática de dano coletivo - dumping social, enquanto a ação tem por objeto o recebimento de parcelas trabalhistas individuais. Por fim, o valor arbitrado pelo Tribunal Regional foge ao âmbito do procedimento sumaríssimo, no qual o limite é de quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da ação, conforme o art. 852-A da CLT. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2013b).

Ressalte-se ainda, o recente entendimento da 6ª Turma do C. Tribunal Superior do Trabalho, eis que:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DUMPING SOCIAL. DEFERIMENTO DE OFÍCIO. JULGAMENTO EXTRA PETITA. Ainda que tenha por finalidade reprimir práticas abusivas do empregador, com fundamento nos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da justiça social, impróprio é o deferimento, de ofício, da indenização por dumping social, seja por não encontrar previsão na legislação processual, seja por afrontar os artigos 128 e 460 do CPC e, ainda, por impedir que a empresa exerça o seu direito constitucional ao contraditório e à ampla defesa, consagrado pelo art. 5º, LIV e LV. Recurso de revista conhecido e provido. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. CARTÕES DE PONTO. JORNADA INVARIÁVEL. SÚMULA Nº 338, III, DESTA CORTE. Diante da delimitação do eg. Tribunal Regional de que os cartões de ponto juntados pela reclamada são imprestáveis como meio de prova, por apresentarem ora jornada invariável ora ínfimas variações,

demonstrando a jornada britânica, não há como se afastar a aplicação da Súmula nº 338, III, desta Corte. Recurso de revista não conhecido. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. A quantia estabelecida como indenizatória (R\$ 15.000,00) guarda pertinência com o dano sofrido pelo empregado, tem o condão de compensar o sofrimento da vítima e de inibir a reiteração da prática pela reclamada, bem como se pautou na capacidade econômica da reclamada. Observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, não há justificativa para a intervenção deste Tribunal Superior. Recurso de revista não conhecido (BRASIL, 2014).

Deste modo, entende-se que, embora alguns doutrinadores defendam uma condenação *ex officio* do juiz pela prática de *Dumping social*, perante o mercado de consumo, alguns Magistrados do Trabalho vêm exigindo um pedido expresso e formal no feito, a fim de evitar uma possível condenação *extra petita*.

De toda análise jurisprudencial, conclui-se, que, os principais Tribunais Trabalhistas vêm timidamente reconhecendo a prática de *Dumping social*, um recente instituto social jurídico na ordem normativa brasileira, que tem por finalidade, reprimir práticas abusivas do empregador.

Observou-se que, tal prática, mostra reflexos negativos perante a ordem econômica e social do país, haja vista a supressão dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Aliás, em que pese a atual Constituição Federal de 1988 dispor o trabalho como um direito fundamental e social, valorizando-o e fundamentando-o na ordem econômica e social, conclui-se que, somente uma eventual indenização por dano moral coletivo, bem como uma condenação pela prática de *Dumping social*, mostram-se instrumentos eficazes para preservação da dignidade da pessoa do trabalhador.

CONCLUSÃO

Apresentou-se um importante estudo sobre o dano moral coletivo nas atuais relações de trabalho, bem como a prática de um novo fenômeno denominado *Dumping social*.

De proêmio, procurou-se analisar a dignidade humana e sua tutela constitucionalmente dirigida à pessoa do trabalhador.

Isto porque, o Direito do Trabalho passou a sofrer uma constitucionalização baseada na necessidade de se regular condições de trabalho e mecanismos de respeito ao trabalhador.

Para tanto, verificou-se que a proclamação da atual Constituição da República de 1988, inovou, dispondo o trabalho como um direito fundamental e social, elencando ainda, vários direitos e garantias mínimas, essenciais às relações empregatícias. Além disso, valorizou o trabalho e a livre iniciativa, fundamentando a ordem econômica e social.

Ademais, visualizou-se uma proteção constitucionalmente dirigida a um meio ambiente de trabalho sábio e equilibrado, como mais uma forma de dignificar a pessoa do trabalhador.

Neste diapasão, vislumbrou-se ainda, a descoberta personalidade do trabalhador, bem como a possibilidade de sua tutela jurisdicional através de indenizações pertinentes, atribuindo sua competência à Justiça do Trabalho, por meio da Emenda Constitucional nº 45, editada no ano de 2004.

Já desenvolvendo o trabalho, entendeu-se que para a proteção da personalidade e, sobretudo, da dignidade da pessoa humana do trabalhador, faz-se necessária a configuração de danos morais, não apenas de ordem individual, mas também de cunho coletivo, tutelando direitos de uma classe, um grupo ou uma categoria de profissionais trabalhadores.

Para tanto, procurou-se analisar, no segundo capítulo, a figura do dano moral, bem como as suas diferentes tutelas: individual e coletiva.

Percebeu-se que o dano moral individual é caracterizado na Justiça do Trabalho, pela tradicional reclamação trabalhista, ocorrendo, principalmente, em casos de assédio moral, assédio sexual, a agressão verbal, etc., os quais atingem a honra, a imagem, a intimidade e a privacidade do trabalhador individualmente considerado.

Entendeu-se que, o dano moral coletivo é caracterizado pela proteção a um grupo, uma classe ou uma categoria de trabalhadores, protegendo direitos metaindividuais de Terceira Dimensão, ocorrendo em casos de descumprimento contumaz de direitos mínimos

constitucionalmente previstos, quando da presença condições análogas à escravidão ou por meio do descumprimento da jornada mínima de trabalho, etc.

Igualmente, verificou-se que os direitos metaindividuais dos trabalhadores, devem ser tutelados por meio da ação civil pública, disciplinada pela Lei 7.347/85, cuja legitimidade é atribuída ao Ministério Público do Trabalho e aos sindicatos.

Entretanto, em que pese a atual Constituição Federal de 1988 dispor o trabalho como um direito fundamental e social, valorizando-o e fundamentando-o na ordem econômica e social, bem como elencando, minuciosamente, direitos essenciais básicos na relação laboral, concluiu-se que somente eventuais indenizações – seja pecuniária ou por meio de uma obrigação de fazer - mostram-se instrumentos eficazes para preservação da dignidade da pessoa do trabalhador.

Por fim, vislumbrou-se, a ocorrência de um dano essencialmente social, cuja reparação tem sido reconhecida através da figura do *Dumping social*.

Entendeu-se que a prática do *Dumping social* consiste em uma agressão reiterada e abusiva a direitos mínimos trabalhistas, por parte de grandes empresas, com a finalidade de obter maiores lucros, ensejando uma concorrência desleal perante o mercado de consumo.

Ademais, foi realizada uma análise jurisprudencial com base nos principais Tribunais Trabalhistas, haja vista a falta de bases legais e doutrinárias a respeito do tema.

Desta feita, verificou-se que o *Dumping social*, vem sendo reconhecido pelos nobres julgadores, sobretudo quando da ocorrência de danos disseminado por toda uma comunidade, ou sociedade.

Todavia, verificou-se que em alguns Tribunais, os Magistrados vêm exigindo um pedido formal expresso nos autos, requerendo a condenação da empresa reclamada pela prática de *Dumping social*, sob o argumento de que, a fixação de uma indenização *ex officio*, ensejaria em uma sentença *extra petita*, quanto aos pedidos formulados no feito.

Neste contexto, a bibliografia utilizada baseou-se na análise das principais doutrinas, aliada a um estudo legislativo e jurisprudencial do tema, ressaltando os principais princípios existentes.

Utilizou-se o método dedutivo, tendo em vista a análise de conceitos gerais, especificamente previstos na Constituição da República de 1988, desenvolvendo questões acerca do dano moral individual e coletivo; concluindo por meio de questões pertinentes à prática de *Dumping social*.

Pretendeu-se discutir aspectos acerca do tema, a fim de levantar questões acadêmicas referentes ao trabalho como direito social fundamental, positivado na nossa atual Lei Maior, bem como aspectos sobre o meio ambiente de trabalho e a personalidade do trabalhador.

Ademais, favoreceu debates a fim de tutelar toda uma classe, grupo ou categoria de trabalhadores, por meio do dano moral coletivo, haja vista a prolação de uma sentença homogênea e a eficiência da coisa julgada na Justiça do Trabalho.

Aliás, a pesquisa levantou ainda, questões acerca do *Dumping social*, um recente instituto do nosso ordenamento jurídico brasileiro, a fim de favorecer toda a classe trabalhadora que sofrem os reflexos negativos de tal prática.

Todavia, verificou-se que nosso ordenamento jurídico federal não possui uma legislação específica que discipline o tema, favoreça a reflexão ou realize um combate preventivo, repressivo e, principalmente, reparador de tal prática.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BARCHET, Gustavo; MOTTA, Sylvio. **Curso de direito constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BELMONTE, Alexandre Agra. Responsabilidade por danos morais nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 73, n. 2, p. 158-185, abr./jun. 2007. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/2308>>. Acesso em 03/09/2014.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo n. 131000-63.2009.5.04.0005. Recorrente: COM Braxis S.A. Recorrido: Milton Nunes de Oliveira. Relator: Ministra Maria de Asis Calsing. Brasília, 01 de março de 2013a. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 151, ano 39, p. 229-245, mai./jun. 2013.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista. Processo n. 1646-67.2010.5.18.0002**. Recorrente: Banco Cruzeiro do Sul S.A e outro. Recorrido: Associação de Combate ao Câncer em Goiás e outros. Relator: Ministra Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira. Brasília, 19 de abril de 2013b. Disponível em: <file:///C:/Users/user/Downloads/53658_2012_1366365600000.pdf>. Acesso em: 08/10/2014.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista. Processo n. 1032-98.2012.5.15.0156**. Recorrente: Louis Dreyfus Commodities Agroindustrial S.A. Recorrida: Elane Pereira da Luz Souza. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 09 de abril de 2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121599324/recurso-de-revista-rr-0329820125150156/inteiro-teor-121599339>>. Acesso em: 09/10/2014.

CAVALHIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CARVALHO, Patrícia Oliveira Cipriano de. Ação civil pública na justiça do trabalho – particularidade e competência. **Revista LTr**, São Paulo, v. 75, n. 2, p. 157-164, fev. 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. Constituição da república, Estado democrático de direito e Direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 75, n. 10, p.1159-1171, out. 2011.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria geral do direito civil**. 24. ed. rev. e atual. de acordo com a reforma do CPC. São Paulo: Saraiva, 2007. v. 1, 571 p.

DISTRITO FEDERAL, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Recurso ordinário. Processo n. 02024-2012-012-10-00-0**. Recorrente: Q1 Comercial de Roupas S.A. e Gleidson Francisco de Souza Rego Recorrido: Os mesmos. Relator: Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães. Brasília, 25 de outubro de 2013. Disponível em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24748998/recurso-ordinario-ro-1587201202010006-df-02024-2012-012-10-00-0-ro-trt-10/inteiro-teor-24748999>>. Acesso em: 08/10/2014.

DUMPING. In: SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002,

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O meio ambiente do trabalho – conceito, responsabilidade civil e tutela. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 11, p.1333-1354, nov. 2012.

FROTA, Paulo Mont´Alverne. O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência desleal. **Revista LTr**, São Paulo, v. 78, n. 02, p. 206-209, fev. 2014.

GAGLIANO, Paulo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: parte geral**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010. v. 1, 547 p.

GUARNIERI, Bruno Marcos. Meio ambiente do trabalho: prevenção dos infortúnios laborais, dignificação do trabalho e responsabilidade civil do empregador. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n. 12, p. 1474-1487 , dez. 2007.

GOIÁS, Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Ação Rescisória. Processo n. 0010022-43.2013.5.18.0000**. Recorrente: Marfrig Alimentos S.A. Recorrido: João Batista Ferreira Moraes. Relator: Des. Elvécio Moura dos Santos. Goiânia, 23 de agosto de 2013. Disponível em: <<http://www2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=id:3-135333>>. Acesso em: 08/10/2014.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. v. 4, 568 p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. **Curso de direito processual do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011.

LIPPMANN, Ernesto. O que não é dano moral no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n. 09, p. 1043-1047, set. 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Direito processual do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. O dano social e sua reparação. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n. 11, p. 1317-1323, nov. 2007.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação civil pública na justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

MELLO, Cleyson de Moraes. **Responsabilidade civil e sua interpretação pelos tribunais**. 2. ed. Campo Grande: Contemplar, 2012.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário. Processo nº 0086600-11.2009.5.03.0063**. Recorrente: JBS S/A. Recorrido: Satiro da Rocha Queiroz. Relator: Júlio Bernardo do Carmo. Belo Horizonte, 31 de agosto de 2009. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm> Acesso em: 30/09/2014.

MONTEIRO, Carolina Masotti. Dumping social no direito individual do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 78, n. 06, p.706-711, jun. 2014.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Aldenise Paula de Freitas. A legitimidade dos sindicatos e das associações na defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 39, v. 150, p. 149-172, mar./abr. 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Curso de direito processual do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil Brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 70, n. 1, p. 101-118, jan./jun. 2004. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/3815>>. Acesso em 03/09/2014.

PEGO, Rafael Foresti; MARCANTONIO, Denise Jaques. Direitos fundamentais, direitos da personalidade e o direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 75, n. 02, p. 197-203, fev. 2011.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 03, p. 136-153, jul./set. 2011. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/26999>>. Acesso em 08/09/2014.

SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso ordinário. Processo n. 00104.2010.065.02.00-9**. Recorrente: Rodrigo Teixeira Martins. Recorrido: Tellus do Brasil LTDA. Relator: Rovirso A. Boldo. São Paulo, 24 de setembro de 2010. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=44378>>. Acesso em 08/10/2014.

SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso ordinário. Processo n. 0001993-11.2011.5.15.0015**. Recorrente: Magazine Luiza S.A. Recorrente: Ministério Público do Trabalho. Relator: Des. João Alberto Alves Machado. Campinas, 05 de novembro de 2013. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSOCNJ&n_idv=1422148> Acesso em: 08/10/2014.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A natureza objetiva do dano moral coletivo no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo: v. 75, n. 12, p. 1440-1449, dez. 2011.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais do dano moral coletivo decorrente da relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 72, n. 07, p. 782-789, jul. 2008.

SCHIAVI, Mauro. **Direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Manual de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

_____. **Direito ambiental constitucional**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SILVA, Nathália Suzana Costa; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Dano moral coletivo decorrente da prática de dumping social. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 08, p. 955-964, ago. 2010.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. Os direitos sociais e o trabalhador na constituição da república. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 10, p. 1203-1209, out. 2009.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Dano moral**. 7. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil** – teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento. v. 1. 53. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**: parte geral. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003. v. 1, 663 p.

VILELA, Fábio Goulart. O princípio da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 01, p. 81-89, jan. 2010.