

DUMPING SOCIAL: INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Laura Elise de Oliveira Cândido¹

Marília Verônica Miguel²

Trabalho de Conclusão de Curso³

RESUMO

O tema norteador do presente artigo é a problemática causada pela prática do dumping social, cujo qual consiste na reiterada supressão dos direitos trabalhistas, pelo empregador, a fim de reduzir seus custos e, assim, seus lucros serem consideravelmente aumentados. O estudo desta temática é imprescindível dada as constantes violações dos consectários legais trabalhistas nas relações de trabalho estabelecidas no Brasil. A análise do caso em testilha é realizada por meio da metodologia qualitativa, aplicando métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico e adotando técnica de pesquisa bibliográfica, a fim de demonstrar que o dumping social prejudica o trabalhador que tem seus direitos violados e, por derradeiro, torna precária a relação de emprego.

Palavras-chaves: Dumping social. Precarização dos direitos trabalhistas. Danos morais e coletivos. Formas de combate. Tribunais.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1. DUMPING SOCIAL, 1.1 Surgimento e conceito, 1.2. Natureza Jurídica. 2. IMPACTO DO DUMPING SOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. 3. HIPÓTESES DE CARACTERIZAÇÃO DO DUMPING SOCIAL. 4. POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS QUANTO AO DUMPING SOCIAL. 5. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR OU INDENIZAÇÃO SOCIAL E COLETIVA COMO FORMA DE COMBATE AO DUMPING SOCIAL, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

¹ Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM.

² Professora do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo.

³ Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

INTRODUÇÃO

Em que pese o dumping social não ser uma problemática comumente debatida pelos operadores do direito, ele vem sendo constantemente identificado nas relações de trabalho firmadas no Brasil, o que torna seu estudo e debate imprescindível, a fim de combatê-lo e impedir que esta medida prejudique ainda mais aos trabalhadores e aos empregadores que agem em consonância a nosso ordenamento jurídico.

Para contextualizar o debate proposto no presente artigo, será analisada a natureza jurídica desse instituto, a legitimidade para propositura de indenização suplementar e a título de danos morais, o órgão competente para julgar os pedidos relativos à sua incidência, as formas judiciais de combate, dentre outras informações.

Portanto, o presente artigo visa demonstrar a imprescindibilidade da procura de soluções para evitar a prática do dumping social, de modo que os trabalhadores, que se afiguram como a parte hipossuficiente na relação de emprego, possam ter seus direitos integralmente resguardados e, por derradeiro, aqueles empregadores que agem em observância ao que determina os consectários legais trabalhistas, concorram de forma paritária e legal contra os demais empregadores.

Para o estudo do tema norteador deste artigo foi adotada a técnica de pesquisa bibliográfica, através da metodologia qualitativa, com aplicação de métodos de abordagem hipotético-dedutiva de caráter descritivo e analítico, sendo dividido em tópicos para facilitação do entendimento e demonstração de forma concisa do objeto analisado. Desta forma, o objetivo exploratório do trabalho foi alcançado com sucesso.

1. DUMPING SOCIAL

1.1 SURGIMENTO E CONCEITO DE DUMPING SOCIAL

Em sua forma etimológica, *dumping* é uma palavra origem inglesa utilizada para designar a prática de comércio internacional consistente na venda de mercadoria em praça estrangeira por preço consideravelmente inferior preço de venda dos outros concorrentes estrangeiros.

Com o advento do capitalismo e do processo de globalização originou-se a expressão “*dumping* social” no âmbito econômico das relações comerciais internacionais para definir os empresários que, visando à ampliação considerável de seus lucros, colocavam preços abaixo do custo de produção em seus produtos para que suas vendas aumentassem de forma repentina e abrupta até efetivamente se consolidassem no mercado.

Com isso, os concorrentes que agiam com honestidade eram obrigados a se retirar do mercado, eis não conseguirem manter os mesmos preços ofertados pelas empresas aderentes da prática lesiva do dumping, de modo que estas monopolizassem o comércio de determinada região, configurando, assim, a chamada prática de concorrência desleal.

A partir desta definição, o ordenamento jurídico brasileiro passou a utilizar a expressão “*dumping* social” para definir a frequente e reiterada supressão dos direitos assegurados aos trabalhadores, com o objetivo de diminuir os encargos sociais atribuídos aos empregadores, bem como com o objetivo de reduzir os preços e melhorar a competitividade com seus concorrentes.

Nessa seara Paulo Mont’Alverne Frota, em seu artigo “O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal”, explica que:

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 seu produto ou serviço a preço com preço inferior ao do concorrente, levante este ao prejuízo e até mesmo à falência (FROTA, 2014. p. 206).

Seguindo nesta mesma linha de raciocínio, importante trazer à baila que os empregadores que optam por reiteradamente suprimir os direitos de seus empregados, acabam por violar a dignidade da pessoa humana destes trabalhadores e o valor social do trabalho, fundamentos norteadores da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, tendo em vista que prejudica diretamente a subsistência deste e daqueles que dele dependam economicamente e os impede de saldar seus compromissos financeiros.

Se não bastasse, a empresa que se utiliza desta prática, não observando de forma sistemática as leis trabalhistas, de maneira artilosa, consegue que os preços de seus produtos sejam significativamente minorados, prejudicando as empresas concorrentes que agem em consonância com as regras previstas em lei, o que acaba por configurar em concorrência desleal.

Todavia, para que haja a configuração da prática do dumping social na seara trabalhista não basta o simples descumprimento de direitos trabalhistas pelo empregador, reputa-se primordial, também, a demonstração o ânimo de lucrar, ou seja, do intuito de obtenção de vantagens econômicas através da prática lesiva.

1.2. NATUREZA JURÍDICA DO DUMPING SOCIAL

Uma parte minoritária dos magistrados entende que o dano social poderá ser reparado de forma individual.

Entretanto, em regra, não é permitido o pagamento de indenização por dano social através de reclamações trabalhistas individuais, tendo em vista que o *dumping* social é direcionado à tutela de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

O *dumping* social é de interesses e direitos difusos que são “aqueles que, por serem de natureza indivisível, abrangem número indeterminado de pessoas unidas por uma situação fática” (CASSAR, 2019, p. 926).

Ele também possui característica de tutela de interesses coletivos, cujos quais “são interesses da profissão, ou da categoria profissional, envolvendo todos os seus integrantes” (CASSAR, 2019, p. 928).

Este instituto possui, ainda, natureza de direitos e interesses individuais homogêneos que “são direitos individuais, mas a quantidade de pessoas titulares atingidas uniformemente recomenda a apreciação em demanda coletiva, prestigiando os princípios processuais da celeridade, economia e isonomia” (CASSAR, 2019, p. 929).

Assim sendo, verifica-se que uma das peculiaridades mais importantes do pedido de indenização por *dumping* social é a de que ele não pode ser pleiteado em dissídios individuais, de modo que o trabalhador que ajuíza individualmente uma reclamatória trabalhista não detém legitimidade para postulá-lo em juízo.

O argumento utilizado para respaldar esta vedação é o de que este pedido possui características sociais próprias, em razão de a coletividade ser a destinatária da indenização por *dumping* social.

Inclusive, visando sanar quaisquer dúvidas acerca do tema, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em julgamento de Recurso de Revista tramitado sob o número processual 18834220145030176, consagrou o entendimento de que o reclamante não possui legitimidade *ad causam* para individualmente requerer indenização por *dumping* social, sob a égide de que esta é direcionada a tutela de interesses difusos e coletivos, ultrapassando, assim, a esfera pessoal do trabalhador, conforme se extrai da ementa abaixo colacionada:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ILEGITIMIDADE ATIVA “AD CAUSAM”. “DUMPIG” SOCIAL, INDENIZAÇÃO. Esta Corte Superior tem entendimento de que o reclamante não possui legitimidade ativa “ad causam” para, em reclamatória trabalhista individual, requerer indenização por dano social (*dumping* social), uma vez que esta é direcionada à tutela de interesses difusos e coletivos, ultrapassando a esfera pessoal do trabalhador. Recurso de Revista

e provido, no tema. (TST – RR: 18834220145030176, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 24/06/2020, 1ª Turma, Data da Publicação: DEJT: 29/06/2020).

Sendo assim, o dumping social se afigura como um dano social, difuso e coletivo e, justamente por apresentar-se como um instituto do Direito Coletivo do Trabalho, a legitimidade para propor eventual ação é *ope legis*⁴, restrita àqueles que defendem, em nome próprio, direitos alheios com a devida autorização dos lesados, como é o caso dos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais e do Ministério Público do Trabalho (MPT).

A legitimidade *ad causum* do Sindicato para atuar como substituto profissional em ações trabalhistas e defender os direitos e interesses coletivos ou individuais de sua categoria profissional inclusive em questões judiciais ou administrativas, é prevista pelo artigo 8º, inciso III da Constituição Federal de 1988.

No tocante ao reconhecimento dos danos morais coletivos por dumping social decorrente de pedido formulado pelo sindicato da categoria, vale consignar que o pagamento de eventual indenização deverá ser revertida ao fundo correlato de trabalhador ou às instituições que se voltem ao combate de tais práticas lesivas ou que se dediquem a representação de partes vulneráveis. De igual maneira ocorre com as condenações pleiteadas pelo MPT.

Já a competência do Ministério Público do Trabalho (MPT) é atribuída pelo artigo 83, inciso III da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União e institui que a ele compete promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, como ocorre nos casos em que se pleiteia indenização por dumping social, eis que esta instituição é legítima para defender os direitos humanos fundamentais e dos direitos difusos e coletivos e do interesse público primário da sociedade.

2. IMPACTOS DO DUMPING SOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Conforme brevemente mencionado na introdução, a prática do dumping social viola, sobretudo, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito

⁴ Legitimidade *ope legis* é àquela prevista em lei, isto significa que basta a previsão na lei para aferição dos legitimados para a propositura do processo coletivo.

estatuídos pelo artigo 1º, incisos III e IV Constituição Federal de 1988, eis impactar direta e negativamente os trabalhadores contratados e inseridos na exploração por empresas que o praticam, bem como os trabalhadores que eventualmente virão a ser contratados e aliciados, o que gera uma precarização nas relações de trabalho.

No que pese os trabalhadores que têm seus direitos trabalhistas extirpados pela ardilosa prática do dumping social serem as partes diretamente lesadas pela prática do dumping social, há que se destacar que eles não são os únicos prejudicados.

A consciente e reiterada violação à ordem jurídica trabalhista apta a configurar a prática do dumping social também é prejudicial aos empregadores que agem em consonância ao que determina as normas trabalhistas e constitucionais, assumindo os custos decorrentes da correta contratação de funcionários, tendo em vista que este jamais conseguirá manter os mesmos preços quando comparado àqueles que se utilizam de estratégias fraudulentas, gerando, assim, um círculo vicioso de concorrência desleal.

Corroborando com o acima exposto, Paulo Mont'Alverne Frota assevera que:

O dumping social é um fenômeno que prejudica tanto o trabalhador como o empresário decente, fiel cumpridor da legislação, pois tal prática se revela uma forma de extinguir a concorrência, as custas da precarização dos direitos trabalhistas fundamentais os trabalhadores (FROTA, 2014. p. 208).

Sendo assim, frisa-se que ao desrespeitar os direitos e garantias trabalhistas constitucionalmente previstos ao trabalhador brasileiro, a empresa não atinge somente a esfera patrimonial e pessoal daquele empregado, comprometendo, também, a própria ordem econômica, como um todo, uma vez que passa a atuar no cenário econômico-financeiro em desigualdade com as empresas do mesmo ramo praticando, portanto, concorrência desleal.

Outro prejuízo causado pela prática do dumping social que merece destaque é o gerado à sociedade, uma vez que com descumprimento das obrigações trabalhistas, as políticas públicas que dependem dos custos delas decorrentes, ficam desamparadas economicamente, de modo que faltará dinheiro para realização de projetos sociais, atingindo, assim, a massa popular, principalmente os financeiramente hipossuficientes.

Nesse sentido, é válido dizer que:

É fácil, ademais, perceber o prejuízo gerado à sociedade pelas condutas reiteradas de desrespeito à ordem jurídica trabalhista. Lembre-se, por exemplo, que é a partir do custo social do FGTS que várias iniciativas de políticas públicas são adotadas, incluindo a própria concessão do benefício do seguro-desemprego. Além disso, os recolhimentos previdenciários servem igualmente ao custeio da Seguridade Social, que inclui a prestação de serviços de saúde pública” (MAIOR, MOREIRA, SEVERO, 2014, p. 09).

Verifica-se, assim, que o dumping social representa lesões, de um modo geral, causando prejuízos que podem levar à falência as empresas que não conseguem manter uma concorrência paritária com as que têm seus preços reduzidos pela conduta lesiva, podendo causar, inclusive, redução de postos de trabalhos com o fechamento destas.

Sobre tal aspecto, Lincoln Zub Dutra, através de seu livro “Dumping social no direito do trabalho: precarização das relações de emprego”, afirma que:

Como corolário, o dumping social, além de afetar lastimavelmente os direitos sociais e fundamentais dos trabalhadores, agride ainda toda a sociedade ante o descumprimento de normas de ordem pública, bem como possibilidade a propagação da precarização das relações de emprego e de trabalho (DUTRA, 2017. p. 106).

Ressalta-se, portanto, que a prática do dumping social acaba por prejudicar funcionários que tem seus direitos usurpados, empresas que agem conforme as leis trabalhistas e a sociedade em um todo, de modo que pode causar um grande retrocesso social, como explicam Jorge Luiz Souto Maior, Ranúlo Moreira e Valdete Souto Severo:

Por fim, o dumping social apesar de recente no ordenamento jurídico brasileiro é deveras prejudicial, já que o que se negocia é a dignidade do ser humano. O homem passa a ser visto como uma mercadoria a serviço dos interesses comerciais das grandes transnacionais, impactando econômica e socialmente, podendo levar a um grande retrocesso social (SOUTO MAIOR, 2014).

Sendo assim, não restam dúvidas de que o dumping social é prejudicial aos empregados, aos empregadores que respeitam os consectários trabalhistas e constitucionais e a sociedade como um todo.

3. HIPÓTESES DE CARACTERIZAÇÃO DO DUMPING SOCIAL

O dumping social pode ser praticado de diferentes formas no âmbito de uma relação de trabalho, daí nasce a importância de saber identifica-los nas diversas maneiras que ele se insere nos casos concretos.

Pertinente se faz consignar, portanto, que uma das formas mais corriqueiras de verificação da prática de dumping social dentro do direito do trabalho é chamada “pejotização”, que ocorre quando o empregador contrata uma pessoa física, sob o regime de pessoa jurídica, mesmo esta relação reunindo todos os pressupostos caracterizadores do vínculo empregatício previstos no artigo 3º, caput do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), quais sejam: pessoalidade, habitualidade ou não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Este fenômeno utiliza-se de uma pessoa jurídica para encobrir uma verdadeira relação de emprego, fazendo transparecer formalmente uma situação jurídica de natureza civil e, assim, resulte na descaracterização da relação de trabalho, sendo a pessoa jurídica usada em substituição ao contrato de trabalho.

Nesse seara, também constitui prática de dumping social o empregador que contrata pessoa física, na qualidade de prestador de serviços autônomos, que supostamente prestará serviços terceirizados, para desempenhar com personalidade e subordinação atividade enquadrada como essencial dentro do organograma operacional da tomadora de serviços.

Outra forma de constatação da prática do dumping social ocorre nas relações em que o empregador firma um contrato por prazo determinado junto empregado que não prestará serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, conforme estipula o artigo 443, § 2º, alíneas “a”, “b” e “c” da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Em regra, os empregadores optam por valer-se deste fenômeno com o inequívoco intento de fraudar a legislação trabalhista, de modo que se desonere de arcar com os custos advindos da contratação de um empregado pelo regime celetista, fazendo com que os encargos financeiros que lhe são atribuídos sejam consideravelmente reduzidos.

Vale dizer, ainda, que o dumping social não se caracteriza apenas quando um empregador não reconhece o vínculo empregatício havido com empregadores que realizam suas atividades laborais sob a observância de todos os pressupostos que tornam imperativo este reconhecimento.

A supressão dos direitos assegurados à classe operária também é constatada quando o empregador opta por não realizar o pagamento das horas consideradas extraordinárias aos empregados que extrapolaram sua jornada habitual de trabalho, os impedindo de gozar de intervalo para repouso e refeição (intrajornada), de descanso semanal remunerado (DSR) ou até mesmo de férias, com o objetivo de produzir mais com menos gastos com mão de obra.

Insta salientar, ainda, que este instituto também é configurado por outros inúmeros atos lesivos aos direitos assegurados a classe operária, assim como ocorre quando empresas não realizam o regular depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); mantêm os salários de seus empregados atrasados; não efetuam o pagamento de 13º salário e das verbas trabalhistas quando da rescisão contratual; realizam pagamento extrafolha (pagamento por fora).

Por fim, há uma parte da jurisprudência moderna que entende que os atos antissindicais e reiteradas reclamações trabalhistas decorrentes dos mesmos fatos e movidas

em face do mesmo empregador, poderão, também, ser classificados como danos sociais aos trabalhadores.

Desta forma, estas são algumas das maneiras em que o dumping social efetivamente se insere na esfera trabalhista.

4. POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS QUANTO AO DUMPING SOCIAL

Em que pese o entendimento jurisprudencial brasileiro ainda não ser unânime quanto ao reconhecimento da prática do dumping social pelas empresas fraudadoras que causam danos a seus empregados, dado caráter prejudicial atribuído a prática do dumping social, o judiciário trabalhista, ainda que de maneira excepcional e moderada, vem buscando soluções para combater este ato que entendem como sendo uma prática lesiva aos valores sociais do trabalho e aos princípios da livre concorrência e da busca do emprego, podendo causar prejuízos de ordem patrimonial ou imaterial à sociedade como um todo.

Em contrapartida, prelecionam que a simples prática de atos contrários à legislação do trabalho, que lesione apenas direito individual do trabalhador não é capaz de configurar a prática ilícita do dumping social e, assim, não enseja o pagamento de indenização a tal título.

Assim, nos dias atuais, quando a Justiça do Trabalho brasileira se depara com situações que permitem a diminuição dos encargos sociais dos empregadores, como ocorre na admissão fraudulenta de trabalhador sob o regime de pessoa jurídica ou de contrato autônomo, tem-se analisado o conjunto fático em que a relação foi inserida, e não apenas o que estipula eventuais instrumentos contratuais.

Com isso, o Princípio da Primazia da Realidade, previsto no artigo 112 do Código Civil de 2002, fonte subsidiária do direito do trabalho, por força do artigo 8º, § 1º da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, ganha proeminente papel no combate a prática do dumping social, eis definir que em uma relação de trabalho o que realmente importa são os fatos que a regeu, ainda que exista documento formal que indique o contrário, ao passo que o Judiciário assume um encargo fundamental na análise dos casos concretos que lhe são submetidos e, se devidamente provados, pela condenação exemplar, pedagógica e punitiva dos empregadores que se utilizam de tal prática atentatória à dignidade humana dos trabalhadores.

Em havendo, portanto, conflito entre o que está estipulado em documentos escrito e o que de fato ocorreu, prevalecerá este segundo, em razão da regra de que a verdade dos fatos impera sobre qualquer contrato formal.

Superada a dúvida quanto a sua caracterização, eis restar demonstrado que o empregador de fato tenha descumprido reiteradamente obrigações de cunho trabalhistas, configurando a prática do dumping social, nasce para o ordenamento jurídico o dever do coator em responsabilizar àqueles que foram prejudicados por sua conduta danosa, através de uma indenização pecuniária a ser revertida a satisfazer os direitos dos trabalhadores lesados.

Visando demonstrar o acima exarado, merece ser trazido à baila a título elucidativo da aplicação de condenações por práticas de dumping social o entendimento consagrado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) que quando do julgamento do Recurso Ordinário nº 0020576-19.2017.5.04.0701, condenou a empresa reclamada ao pagamento de indenização por dano social coletivo, conforme se extrai do julgado abaixo transcrito:

DUMPING SOCIAL. INDENIZAÇÃO POR DANO SOCIAL COLETIVO. Conduta reiterada da empresa reclamada de pagar salário extrafolha, demonstrada em inúmeros processos julgados por esta Justiça Especializada. Configurado dano moral coletivo. (TRT-4 – RO: 00205761920175040701, Data de Julgamento: 11/10/2018, 3ª Turma).

Urge consignar que a jurisprudência ainda é bem divergente quanto à possibilidade de aplicação de imperativa da indenização por Dumping Social, parte dela entendendo que ela deve ser aplicada *ex officio*⁵ para punir aqueles que descumprem os preceitos sociais trabalhistas visando maiores lucros, enquanto a outra parte entende que esta condenação não comporta julgamento de ofício.

Neste contexto, existem casos em que se admitiu a condenação na indenização pela prática de dumping social mesmo que a indenização não tivesse sido pedida pelo trabalhador, sem que isso configurasse julgamento *extra petita*⁶ dos juízes nas sentenças trabalhistas.

Por outro lado, a Corte do Tribunal Superior do Trabalho (TST) possui o assentado entendimento de que inexistindo pedido da parte reclamante quanto a condenação da empresa reclamada ao pagamento de indenização por dumping social, este não deve ser reconhecido de pleno pelo magistrado ou tribunais, sob a égide de que esta conduta caracterizaria julgamento *extra petita* e violaria os princípios do devido processo legal e do contraditório e da ampla defesa, assim como ocorreu nos autos do Recurso de Revista (RR) nº 283-02.2012.5.04.0831 quando da análise de caso que envolvia a controvérsia acerca de constituir ou não julgamento *extra petita* a decisão que, de ofício, condenou a empresa reclamada ao pagamento de indenização por “dumping” social, vejamos:

⁵ Julgamento *ex officio* refere-se ao ato determinado por magistrado, o qual deve ser cumprido independentemente de pedido ou iniciativa da parte interessada.

⁶ Julgamento *extra petita* ocorre quando o juiz concede ao autor da ação mais do que ele pleiteou, ultrapassando seu pedido e concedendo a parte contrária a algo estranho à certeza do que foi requerido.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR “DUMPING” SOCIAL. CONCENAÇÃO DE OFÍCIO, JULGAMENTO “EXTRA PETITA”. 1. O Tribunal Regional a reclamada ao pagamento de indenização por “dumping” social, não obstante a ausência de pedido da parte autora. 2. A jurisprudência desta Corte, todavia, é firme no sentido de que o deferimento de ofício da indenização por “dumping” social (ou indenização por dano social) viola os princípios do devido processo legal e do contraditório e da ampla defesa, configurando manifesto julgamento “extra petita”. Recurso de revista conhecido e provido, no particular. (TST – 2830220125040831. Relator: Walmir Oliveira da Costa. Data de Julgamento: 13/06/2020, 1ª Turma. Dara da Publicação: DEJT 15/05/2020).

Desta forma, verifica-se que os tribunais não mais negligenciam a prática do dumping social, possuindo cada vez mais força os entendimentos que a reconhecem no âmbito das relações de emprego como meio de obtenção de lucros à custa do desrespeito aos direitos da classe operária.

Até mesmo porque, ainda que o Ministério Público do Trabalho e o sindicato profissional sejam imprescindíveis para a postulação de ação que vise a condenação de e presa que de forma reincidente suprima os direitos de seus empregados, convém notar que o magistrado possui significativa função ao combate desta prática lesiva, eis ser quem, investido de autoridade pública, tem poder para julgar os casos de dumping social e, na qualidade de administrador da Justiça do Estado, condenar e sancionar as empresas que se utilizam de tais práticas como estratégia comercial.

Nessa senda, importante destacar o entendimento consagrado por Jorge Luiz Souto Maior, Ranúlo Moreira e Valdete Souto Severo no livro “Dumping social nas relações de trabalho”:

Essa função não é exclusiva do juiz. O fato de o Ministério Público do Trabalho ter legitimidade para propor ação coletiva pretendendo o pagamento de indenização que coíbam a reiteração de práticas de dumping social não retira do juiz a mesma função. Trata-se de uma ação conjunta em prol da concretização do projeto constitucional de sociedade inclusiva e comprometida com o bem de todos. (MAIOR, MOREIRA, SEVERO, 2014, p. 12).

Com efeito, salienta-se que o combate da prática inescrupulosa do dumping social depende de uma força tarefa atribuída tanto aos legitimados para pleiteá-lo em juízo, eis serem os únicos que podem conduzir esta problemática ao Judiciário, como também dos magistrados, por serem quem efetivamente pode punir o empregador que incorra na supressão reiterada e reincidente dos direitos trabalhistas.

5. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR OU INDENIZAÇÃO SOCIAL E COLETIVA COMO FORMA DE COMBATE AO DUMPING SOCIAL

A melhor forma de inibir o dumping social é estabelecer sanção para as empresas que o praticam, conforme vem sendo aplicado pela jurisprudência moderna, que tem fixado as chamadas indenizações por dumping social, também conhecida por indenização suplementar ou indenização social e coletiva.

Objetivando extirpar a prática do dumping social, em 2007, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) aprovou o Enunciado número 4, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, cujo qual estipula que:

4. “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 (ANAMATRA, 2017).

A partir do reconhecimento da possibilidade dos juízes trabalhistas imporem multas ou indenização suplementares às empresas que praticam o dumping social pela ANAMATRA, os juízes passaram a deferir pedidos atinentes a condenação de empresas pela prática do dumping social.

Esta indenização possui quatro funções primordiais, quais sejam: reparatória, compensatória, punitiva e pedagógica.

A função reparatória corresponde a função de reparar os danos causados pelo empregador que desrespeitou deliberadamente as normas trabalhistas, ao passo que a função reparatória deverá proporcionar à vítima, ora trabalhador, o retorno à situação em que se encontrava antes da ocorrência do dano.

Já a função compensatória visa compensar o funcionário pelo dano sofrido em face de não ser possível retornar à situação em que se encontrava, substituindo o dano causado por um valor pecuniário para que ele possa desfrutar como bem entender

No que se refere à função punitiva servirá para penalizar o empregador que tenha cometido práticas abusivas em detrimento dos direitos trabalhistas para obter vantagens econômicas e comerciais.

Por fim, a função pedagógica digna-se a evitar que o empregador volte a praticar dumping social, bem como outros empregadores que intentavam realizar conduta predatória sejam desestimulados.

Posto isso, deve-se levar em conta que para que a responsabilidade do empregador seja apta a ensejar o dever de indenizar pressupõe a existência de uma conduta antijurídica, culpa pela sua ocorrência e o nexo de causalidade entre o fato danoso e prejuízo daí advindo.

Apesar da imprescindibilidade da indenização à título de condenação aos empregadores que usurparam os direitos de seus empregados, ainda não existe um parâmetro de quantias a serem fixadas pelos magistrados.

Na realidade, o *quantum*⁷ pleiteado a título de indenização por dumping social deve utilizar de critérios de aferição, tais como o caráter reparatório e pedagógico da condenação, a satisfação das partes lesadas e, sobretudo, deve-se observar os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

É a partir da análise destes pressupostos é que os juízes fixarão o valor adequado a satisfazer as funções da indenização.

Por todo o demonstrado, fica evidente que a melhor forma evitar a celeuma trazida pela prática do dumping social é atuação dos magistrados no sentido de combater tais práticas, aplicando formas de punir e desestimular a prática deste ato, o que inclui precipuamente a condenação do empregador ao pagamento de indenização de valor que condiz com sua realidade econômica.

CONCLUSÃO

Do arcabouço fático descrito ao longo do presente artigo, denota-se que o Dumping Social se caracteriza pelo reiterado descumprimento das legislações trabalhistas em busca de lucros aviltantes, causando prejuízo aos empregadores que tem seus direitos trabalhistas e constitucionais supridos e aos empregadores que tem de enfrentar uma concorrência desleal, bem como lesionando a sociedade gerando dano moral coletivo.

Aponta-se como a forma mais eficaz para o enfrentamento do dumping social, a aplicação de indenizações de caráter pecuniário as empresas transgressoras, a fim de puni-las pelas reincidentes agressões aos direitos trabalhistas e, ainda, impedir a inibir que outros empregadores adotem a mesma conduta lesiva e danosa.

⁷ Quantum significa quantidade, proporção.

Para tanto, deve-se haver a movimentação da máquina judiciária trabalhista, por meio de ações civis públicas, cujos únicos legitimados para a propositura de demandas que busquem a condenação do empregador ao pagamento de indenização por dumping social são o Ministério Público do Trabalho e os Sindicatos da categoria profissional como substituto processual.

A partir daí, o Judiciário deverá adotar rígida contra os descumpridores contumazes, fazendo valer todo o ordenamento jurídico brasileiro para impedir que fraudes à legislação trabalhista logrem êxito.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 16ª edição. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2019.

DUTRA, Lincoln Zub. Dumping Social no Direito do Trabalho: da precarização das relações de emprego. Curitiba: Juruá, 2017.

FROTA, Paulo Mont'Álverne. O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência desleal. São Paulo: Revista LTr, 2014.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlo Moreira; SEVERO, Valdete Souto. Dumping social nas relações de trabalho. 2ª Edição, São Paulo: Revista LTr, 2014.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República, Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm.

BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4). Recurso Ordinário (RO) nº 0020576-19.2017.5.04.0701. Recorrente: Ministério Público do Trabalho. Recorrida: Hyundai Caoa do Brasil LTDA. Ministra Relatora: Maria Madalena Telesca. Porto Alegre, 10 de outubro de 2018. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/644813018/recurso-ordinario-ro-205761920175040701/inteiro-teor-644813043>.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso de Revista (RR) nº 1883-42.2014.5.03.0176. Recorrente: JBS S/A. Recorrida: PAULA POLASTRI. Ministro Relator: Waldir Oliveira da Costa. Brasília, 24 de junho de 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868151452/recurso-de-revista-rr-18834220145030176/inteiro-teor-868151601>.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso de Revista (RR) nº 283-02.2012.5.04.0831. Recorrente: Lojas Quero-Quero S/A. Recorrido: Lidiane de Souza Flores. Ministro Relator: Waldir Oliveira da Costa. Brasília, 13 de maio de 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/845942399/recurso-de-revista-rr-2830220125040831/inteiro-teor-845942419>.