

## **CARACTERIZAÇÃO DO DUMPING SOCIAL, SEUS EFEITOS AO TRABALHADOR, REPRESSÃO E REPARAÇÃO NA JUSTIÇA TRABALHISTA.**

CHARACTERISTICS OF SOCIAL DUMPING, ITS EFFECTS TO THE WORKER, REPRESSION AND REPAIR IN LABOR JUSTICE

**Stephanie Landim de Lima<sup>1</sup>,**  
1 Acadêmico (a) do Curso de Direito

---

**RESUMO:** O presente estudo tem por escopo analisar o *dumping* social no âmbito trabalhista brasileiro, sua caracterização jurídica, resolução da incidência dessa prática e seus efeitos sociais e para o trabalhador, destacando os principais projetos judiciais de combate e analisar as principais jurisprudências que discorrem sobre o tema.

**Palavras-Chave:** dumping; direito; trabalhadores.

**ABSTRACT:** This study has the scope to analyze the social dumping in the Brazilian labor context, their legal status, resolution of the incidence of this practice and its social effects and the employee, highlighting the major legal projects to combat and analyze the main jurisprudential who talk about the subject.

**Keywords:** dumping; right; workers.

---

**Contato:** [stephanielandim2015@gmail.com](mailto:stephanielandim2015@gmail.com)

SUMÁRIO: Introdução. 1 DUMPING. 1.1 Conceito e requisitos. 1.2 Efeitos do Dumping Social. 1.3 Aplicação do Dumping Social no âmbito trabalhista brasileiro. 2 DANO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO PELO DUMPING SOCIAL. 2.1 O princípio da Dignidade da Pessoa humana. 2.2 Dano a saúde física e mental, patrimonial as relações interpessoais. 2.3 Dano moral na relação de trabalho 3. DUMPING SOCIAL, LEIS E PROJETOS ACERCA DO DUMPING SOCIAL 3.1 Dumping Social x Responsabilidade Civil pela prática 3.2 Dumping Social na perspectiva da Justiça do Trabalho e do Direito do Trabalho. CONCLUSÃO, REFERENCIAS.

---

Artigo desenvolvido no âmbito das disciplinas *Direito Constitucional e Direito do Trabalho*.

## INTRODUÇÃO

Observamos na atualidade a importância que é dada ao trabalho, tema que ganha cada vez mais atenção social, uma vez que reflete a condição de toda sociedade, pois o trabalho é a base para economia e subsistência da mesma. Nesse sentido, surge dentro do âmbito trabalhista uma série de conflitos, que devem ter uma atenção especial por parte dos operadores de direito. É o caso do chamado dumping social. Por isso o presente artigo tem como objeto de discussão o dumping social no âmbito trabalhista.

Podemos de forma sintética afirmar que o dumping caracteriza-se pela adoção de prática em desrespeito aos direitos trabalhistas gerando danos a sociedade, ao trabalhador e ao Estado. Na área trabalhista as empresas buscam eliminar a concorrência à custa dos direitos básicos dos empregados. O dumping social, portanto, 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.

Nesse sentido, busca-se nesse estudo uma conceituação do que de fato seja o dumping social, destacando também os efeitos negativos em toda sociedade, uma vez que, tal prática de precarização das relações de trabalho atinge toda sociedade e seu ordenamento jurídico.

As consequências se estendem também para efeitos que vão além das relações trabalhistas, atingindo a saúde física e mental dos trabalhadores, o princípio da dignidade humana, prejuízos patrimoniais, tendo em vista que, por se tratar de uma prática que desrespeita a legislação trabalhista privando o trabalhador de receber direitos garantidos por lei.

A realização desse estudo é muito importante, pois evidenciará ainda mais a prática de dumping no âmbito trabalhista destacando as principais ações judiciais que tramitam na Justiça Trabalhista brasileira e os caminhos para sua resolução pelos operadores do direito. O motivo da pesquisa se faz necessária, pois é um dos maiores problemas enfrentados pelos trabalhadores na atualidade.

O objetivo do presente estudo é compreender a incidência do “*dumping social*”, na esfera trabalhista seus efeitos ao trabalhador, repressão e reparação na justiça

trabalhista, e ao mesmo tempo procurar abordar os danos causados a sociedade frente à agressão aos direitos fundamentais dos trabalhadores, pelas empresas que visam auferir maiores lucros desrespeitando direitos trabalhistas.

Inicialmente começamos pelo conceito, seus efeitos e sua aplicação no âmbito trabalhista brasileiro. Posteriormente, discute-se o aspecto psicológico e moral que a prática do dumping social pode trazer para o indivíduo e toda coletividade. Buscou-se também demonstrar os danos ao patrimônio do trabalhador que é lesado, bem como sua saúde física e mental, pois a prática do dumping submete o indivíduo a pressões que se manifestam em doenças psicossomáticas. Por fim, pretende-se também analisar a ocorrência do dumping no Brasil, destacando os efeitos provocados na relação empregador x empregado, violação dos direitos trabalhistas resguardados pelo Direito Trabalhista, e as principais jurisprudências trabalhistas como ferramentas garantidora dos direitos dos trabalhadores.

Para tanto, utilizamos como metodologia a pesquisa bibliográfica, uma vez que, segundo Fonseca (2002,p.32):

(...) é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta.

Ressalta-se que esse recurso metodológico possibilita uma aproximação e um entendimento da realidade a investigar, como um processo permanentemente inacabado. Ela se processa através de aproximações sucessivas da realidade, fornecendo subsídios para uma intervenção no real.

## **1. DUMPING**

### **1.1 Conceito e requisitos**

Estabelecer um conceito definitivo para o termo *dumping* constitui-se em uma tarefa difícil. Porém, segundo Tomazette (2008, p 44) a expressão *dumping*, provém do islandês arcaico *thumpa* que significa “atingir alguém”. Explica Barral (2000, p.8):

[...] o conceito de *dumping* é utilizado, por vezes, como implicando situações jurídico-econômicas distintas, não compatíveis com a definição normativa. Entretanto, três particularidades acompanham o conceito: a) o fato de estar

sempre relacionado à idéia de prática desleal do comércio; b) não ter sido traduzido para qualquer idioma, sendo sempre utilizada o vocábulo em inglês; c) envolver uma conotação pejorativa, induzindo ao sentido de comportamento negativo ou condenável.

O que percebemos na verdade, é que na língua Inglesa o verbo “to dump”, quer dizer o ato de “despejar ou esvaziar”, “desfazer de algo” e “descarregar”. O termo dumping inicialmente foi utilizado no Direito Comercial, cujo sentido estava relacionado com o ato de vender mercadorias abaixo do preço do mercado, ou seja, eliminar concorrência. No âmbito laboral o significado não difere, pois empresas buscam eliminar concorrência e obter lucros e vantagens suprimindo direitos trabalhistas. De acordo com Juliana Machado Massi (2013, p.5):

[...] compreende-se dumping como uma forma de concorrência desleal de caráter internacional, que consiste na venda de produtos pelo país exportador com preços abaixo do valor normal, não necessariamente abaixo do preço de custo, praticados no mercado interno do país exportador, podendo causar ou ameaçar causar danos às empresas estabelecidas no país importador ou prejudicar o estabelecimento de novas indústrias no mesmo ramo neste país.

Os autores Marco Antonio Villatore e Eduardo Biacchi Gomes (2013, p.8); entendem e elencam suas características da seguinte forma:

[...] convém explicar como uma empresa pratica o dumping, com as seguintes características: a) ao possuir poder de estabelecer o valor do seu produto no mercado local; e b) ao possuir perspectiva de aumentar o lucro através de comércio no mercado internacional, por vezes vendendo no mercado externo o seu produto a valor inferior ao vendido no mercado local, por vezes impossibilitando que os cidadãos nacionais tenham acesso ao produto com o referido preço mais baixo.

Na prática configura-se dumping social: pelo descumprimento da jornada de trabalho, pela terceirização ilegal, pelo desrespeito normas de segurança e medicina do trabalho, entre outras práticas. O trecho do acórdão do TRT da 18ª Região elucida a aplicabilidade do Dumping Social:

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 meta individuais, 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. (Recurso de Revista nº TST-RR-1646-67.2010.5.18.0002).

## 1.2 Efeitos do Dumping Social

Os efeitos da prática do dumping social podem ser observados explicitamente a partir da análise dos casos que já foram discutidos judicialmente ou estão sendo discutidos. Sem dúvidas quem mais perde com a prática do dumping social são os trabalhadores e a sociedade.

Com o crescimento econômico do país, temos assistido a ampliação e o crescimento considerável do número de assalariados. Fato esse que foi fator primordial para sistematização e consolidação das leis trabalhistas, popularmente conhecida por CLT, texto esse que reúne direitos mínimos e fundamentais levando em consideração a dignidade da pessoa humana.

Todos esses direitos são de certa forma disponibilizados aos empregadores e aos empregados, como forma de conscientizá-los de seus direitos e deveres. Nesse sentido, o dumping social no âmbito laboral se torna uma contravenção conforme prevê a lei, exemplo disso, extrapolação da jornada de trabalho, trabalho infantil, trabalho escravo ou análogo à escravidão, de forma que o custo para se produzir esse produto/mercadoria seja bem menor aos valores normais de mercado. O que segundo Marco Antônio César Villatore e Eduardo Biacchi Gomes (2007. p. 162):

Outro dilema que a sociedade de países principalmente em desenvolvimento enfrentam é o dumping social: promover o subemprego com o intuito de se chegar a uma competição maior em âmbito nacional e, de preferência, internacional, ou gerar um possível desemprego ao se impor regras antidumping

O que se percebe de fato é que a busca por maior competitividade empresarial tem acentuado ainda mais estas práticas injustas em que acarreta prejuízos ao trabalhador, a economia e aos concorrentes.

Em síntese, o que observamos de consequências do chamado Dumping Social Trabalhista, são práticas de desrespeito do empregador para com o empregado ou com a sociedade, erroneamente reduzindo ou eliminando direitos fundamentais dos trabalhadores visando redução de gastos e vantagem econômica, atingindo assim os princípios defendidos pela CLT.

E diante desse cenário caótico teremos uma série de reflexos desses atos desleais e ilegais que prejudicam o trabalhador e toda sociedade de uma forma geral. Conforme leciona Ozorio (2013, p.7):

Acerca dos efeitos causados pelo dumping, os quais podem ser analisados

à luz do âmbito econômico, quando as empresas praticantes do dumping, ao desprezarem os direitos mínimos do trabalhador, passam a reduzir, de forma considerável, o custo efetivo da mão de obra, contribuindo para que o produto ou serviço seja lançado no mercado por um preço muito menor que o das empresas que cumprem a legislação trabalhista. Dessa forma, a empresa pratica concorrência desleal, uma vez que a mesma não está concorrendo em igualdade de condições com as demais empresas que zelam pelos direitos do trabalhador.

### **1.3 Aplicação do Dumping Social no âmbito trabalhista brasileiro**

Percebemos que tal prática socialmente não tem aprovação, o que resulta em um mal estar social, pois os produtos são vendidos com valor inferior ao praticado no mercado, em decorrência da precarização da mão de obra resultando em diversos problemas. Em linhas gerais deve-se observar que o desrespeito aos direitos trabalhistas resguardados pela Constituição Federal e também pela CLT não devem ser encaradas como uma fonte de lucro, tendo em vista que constituem agressões graves, que carecem de uma avaliação e punições severas. Nesse sentido expõe Ozorio (2013, p.8) que:

O dumping atropela preferencialmente o Direito em três de seus mais importantes seguimentos na dinâmica social moderna: civil, na medida em que invade a área das obrigações (contratos) e do direito de empresa; trabalhista, na medida em que manipula malignamente a relação individual de emprego; e consumerista, na medida em que tumultua as relações de consumo.

Assim, a prática afeta a diversos ramos do direito. Uma vez que o dumping social caracteriza-se pela precarização dos salários para que os produtos de um modo geral alcance um alto patamar competitivo no cenário comercial internacional, o que ao analisarmos juridicamente, constitui-se em uma prática prejudicial ao desenvolvimento do comércio e aos direitos.

É importante ressaltar que o dumping tem ligação de natureza econômica com políticas econômicas que visam reserva de participação comercial, ou seja, com a globalização econômica internacional houve o aumento da concorrência entre empresas, e o caminho adotado por muitos empresários visando reduzir custos com mão de obra é o desrespeito a legislação. Explica Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 18):

O direito do trabalho é expressão jurídico e arma de renovação social pela sua total identificação com as necessidades e aspirações concretas do grupo social diante dos problemas decorrentes da questão social. Representa uma atitude de intervenção jurídica para a reestruturação das instituições sociais e para melhor relacionamento entre o homem que trabalha e aqueles para os quais o trabalho é destinado.

Portanto, em termos nocivos percebemos que a sociedade e todos os trabalhadores são agredidos em face do que legisla os artigos 186, 187 e 927, do Código

Civil. Sendo assim, percebemos que há um dano moral gerado que atinge de forma coletiva toda sociedade uma vez que, a reparação pode ter natureza social e não apenas individual, já que estamos falando em esfera trabalhista. De acordo com Romita (apud MODENA e SILVA, 2009, p.5688):

Os salários e os chamados encargos sociais constituem componentes os preços dos produtos e, sendo eles mais baixos nos países em desenvolvimento do que nos países desenvolvidos, colocam os primeiros em vantagem sobre os últimos. A prática do dumping social-representa, portanto, forma de concorrência desleal, além de redundar frequentemente em violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

## **2. DANOS MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO PELO DUMPING SOCIAL**

Inicialmente precisa-se definir o que hoje se entende por danos morais no âmbito jurista. Para tanto, podemos utilizar o ensinamento de Sarmiento (2009), que conceitua dano como toda diminuição dos bens jurídicos de uma pessoa em decorrência de atos ilícitos praticado por terceiros. De modo que esse pode atingir uma dimensão patrimonial (material), ou moral (extrapatrimonial), ou seja, quando há destruição, depreciação, privação de lucros e bens ou direitos classifica-se dano patrimonial, agora quando atinge ilicitamente a personalidade da vítima, psicologicamente, sentimentalmente tem-se dano extrapatrimonial. Conforme explica Reis (2009, p.71), “emerge de toda e qualquer lesão ocorrida no patrimônio material ou imaterial da pessoa, em virtude da ação ou omissão voluntária violadora de direito realizada pelo agente”.

A noção e o conceito de dano moral apresentada por Ferrari e Martins (2011, p.22) é muito mais amplos. Tendo como respaldo aos autores a conceituação de Castelo (2007):

[...] a noção e conceito de dano moral, inclusive o laboral, são muito amplos, pois cobrem todo o espectro da personalidade humana, alcançando todos os atos ilícitos que causem, desnecessária e ilicitamente, desassossego, desconforto, medo, constrangimento, angústia, apreensão, perda de paz interior, sentimento de perseguição ou discriminação, desestabilização pessoal, profissional, social e financeira.

Também podemos citar a classificação de Ferrari e Martins (2011, p.23): “o dano moral poderá ser direto ou indireto”. Ou seja, o direto porque viola os direitos inerentes à personalidade da pessoa, “como o direito à vida, a integridade psicofísica, a liberdade, a honra, a intimidade, a imagem, a vida privada e outros direitos que são protegidos pelo princípio da dignidade da pessoa humana”. Já o indireto segundo o indireto, segundo Birolli (apud FERRARI e MARTINS, 2011, p.23):

[...] consiste na lesão a um interesse tendente à satisfação ou gozo de

bens jurídicos patrimoniais, que produz um menoscabo a um bem extrapatrimonial, devido a uma lesão a um bem patrimonial da vida. Deriva, portanto, do fato lesivo a um interesse patrimonial. P. ex.: perda de coisa com valor afetivo, ou seja, de um anel de noivado.

Ocasionado o dano surge para a vítima o direito ao ressarcimento, conforme é previsto no Código Civil, capítulo II do Título IX, que disciplina a indenização, inclusive por danos morais (CC, art. 953).

Com a Constituição Federal de 1988, tivemos a inserção do dano moral no direito do trabalho, apontando para uma fronteira existente entre o direito patrimonial e o extrapatrimonial (REIS, 2010). Porém, a preocupação relativa ao dano moral nas relações de trabalho é algo recente no que se refere ao âmbito jurídico internacional. Pois o que se constata segundo Sarmiento (2009) é que os primeiros estudos foram feitos pelo alemão Heinz Leumann, que utilizou a expressão “mobbing” para se referir ao psicoterror no ambiente de trabalho. Observando assim que, inúmeros trabalhadores desenvolveram doenças físicas e mentais em ambiente laboral. E a maioria das doenças era em decorrência de atos praticados por superiores hierárquicos ou colegas de trabalho.

## **2.1 O princípio da Dignidade da Pessoa humana.**

Sendo o ser humano parte de uma coletividade, ou seja, ser social que vive em constante processo de relacionamento consigo e com outros seres humanos. Para que esse relacionamento se de em forma harmônica é preciso que se encontre um eixo entre a individualidade e sociabilidade, podendo aqui eleger a dignidade como esse eixo.

Precisamos então, entender o conceito jurídico da dignidade da pessoa humana, sendo Kant (2002, p. 58) que laicizou um conceito cunhado na Idade Média:

“os seres, cuja existência não assenta em nossa vontade, mas na natureza, têm, contudo, se são seres irracionais, um valor meramente relativo, como meios, e por isso denominam-se coisas, ao passo que os seres racionais denominam-se pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, ou seja, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, portanto, nessa medida, limita todo o arbítrio (e é um objeto de respeito).”

O conceito de Dignidade Humana, como é entendido na contemporaneidade, nasceu através do Cristianismo. Conforme observamos nos dizeres de Poole (2007): “toda pessoa – mesmo um escravo – tem um valor inato e merece respeito, simplesmente pelo fato de ser humano” (POOLE, 2007, p. 24). Da mesma forma defende Sarlet (2011),

que a dignidade é um caráter inerente ao ser humano, não podendo se distanciar dele, sendo uma meta permanente do Estado Democrático de Direito mantê-la. (SARLET, 2011).

## **2.2 Dano à saúde física e mental e patrimonial.**

Ao tratarmos do dumping na esfera trabalhista já se mencionou que as consequências podem acarretar diversos danos à vida do sujeito que por ela é vítima, tanto material ou imaterial, conforme foi detalhado no início do tópico. Assim sendo, esses danos podem afetar a saúde do trabalhador de modo que infrinji o que prevê a CF/88, artigo 6º, classificando-a como um direito social, bem como o artigo 196, em que aponta como “um direito de todos e dever do Estado, garantindo mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção proteção e recuperação.” (Brasil, 1988).

As normas alusivas à saúde visam proteger tanto a saúde física como mental dos seres humanos, sendo um bem jurídico valioso. Percebe-se então a gravidade dos danos ocasionados a saúde da vítima do dumping na esfera trabalhista, lembrando que essas consequências podem continuar mesmo depois de cessado o processo de dumping, nesse sentido, torna-se importante evocar as palavras professor Dr. Alberto José de Araújo, da UFRJ, que considera que:

A saúde física e mental da pessoa é afetada em conjunto com o abatimento moral, o constrangimento que eleva a pessoa vítima do assédio moral a degradar a sua condição de trabalho e a sua qualidade de vida. Os sintomas podem acometer diferentes sistemas orgânicos e o trabalhador pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, etc. Os distúrbios são em geral, de longa duração, mesmo quando em situação é resolvida, a vítima continua a sofrer, pois não esquece o desprezo a que foi submetida e isto a impede de viver de modo pleno. Em geral a vítima, isolada e fragilizada, se culpa e por isso se defende mal. Começa a ficar confusa, já não sabe mais distinguir o que é anormal ou normal. (apud THOME, 2008, p.83).

É importante ressaltar que o dumping tem como característica o assédio moral que se desenvolve dentro do ambiente de trabalho que desperta no sujeito (trabalhador) uma condição psicológica negativa, ocasionando por sua vez, uma série de manifestações psicossomáticas, conforme expõe Guimarães e Vasconcelos (2005, p.36):

[...] a irritação constante; falta de confiança em si; cansaço exagerado; diminuição da capacidade para enfrentar o estresse; pensamentos repetitivos; dificuldades para dormir; pesadelos; interrupções frequentes de sono; insônia; amnésia psicógena; diminuição da capacidade de recordar os

acontecimentos; anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir; anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica; tristeza profunda; interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente; sensação negativa do futuro; vivência depressiva; mudança de personalidade; passando a praticar a violência moral; sentimento de culpa; pensamentos suicidas; tentativa de suicídio; aumento de peso ou emagrecimento exagerado; distúrbios digestivos; hipertensão arterial; tremores; palpitações; aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas; diminuição da libido; agravamento de doenças pré-existentes, como dores de cabeça; e notadamente estresse.

É sabido que embora nossa Constituição Federal preveja a proteção à saúde do trabalhador, e existam normativas para esse fim, percebe-se a necessidade de uma norma federal em relação à matéria, tendo em vista que, segundo Barreto (2008, p.157) “a tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada”, “desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco a saúde nas organizações de trabalho”. Em síntese, podemos dizer que as doenças laborais são aquelas adquiridas em decorrência das condições em que se desenvolve a atividade profissional.

Da mesma forma, podem-se constatar diversos danos ao patrimônio do trabalhador, pois o mesmo deixa de receber direitos previstos na legislação, a saber, direito ao FGTS, Hora Extra, Férias, 13º Salário, entre outros direitos. É a partir do momento que o trabalhador tem esses direitos suprimidos isso acarretará consequências em todas as esferas de sua vida. Se tal vítima for o provedor do lar, constitui-se um agravante ainda maior, pois é por meio do trabalho que esse sustenta seus dependentes e quita suas dívidas.

### **2.3. Dano moral na relação de trabalho**

A valorização dos pilares fundamentais do estado democrático de direito vem assumindo uma importância cada vez mais esplendida e sendo o trabalho integrante desse não poderia ficar de fora. Conforme BARBOSA JÚNIOR e CABRERA (2011, p.23) “o trabalho é parte integrante dos elementos da dignidade da pessoa humana, fazendo com que a condição de trabalhador no contexto das relações de trabalho deve ser reconhecido como função social por analogia à condição de exercício pleno de cidadania”. Sobre o que leciona Florindo (apud FERRARI e MARTINS, 2011, p. 20) para definir:

[...] o dano moral como aquele decorrente de lesão à honra, a dor - sentimento ou física, aquele que afeta a paz interior do ser humano, enfim,

ofensa que cause um mal, com fortes abalos na personalidade do indivíduo. [...] pode-se dizer com segurança que seu caráter é extrapatrimonial, contudo é inegável se u reflexo sobre o patrimônio. A verdade é que podemos ser lesados no que somos e não tão somente no que temos.

Desse modo o dano moral ao trabalhador também pode ser entendido como agressão aos direitos fundamentais defendidos pela constituição federal, pois segundo Teixeira Filho (apud FERRARI e MARTINS, 2011, p. 20):

[...] o sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, os quais constituem o sustentáculo sobre o qual a sua personalidade é moldada e sua postura nas relações em sociedade é erigida

O dumping social, principalmente na esfera trabalhista, deve ser encarado, sobretudo como uma agressão a toda sociedade, conforme expõe (SOUTO MAIOR, MENDES e SEVERO, 2012, p.23):

O desrespeito deliberado e inescusável da ordem jurídica trabalhista, portanto, representa inegável dano à sociedade, inclusive no que tange a os custos públicos para a manutenção do Judiciário Trabalhista que se vê obrigado a decidir dezenas e até centenas de vezes sobre as mesmas violações sobre as mesmas empresas.

Sendo tal lesão estendida a toda coletividade trazendo assim, transtorno e desconforto social conforme explica (BARBOSA JUNIOR e CABRERA, 2011, p.70):

[...] o reconhecimento do dumping social pela justiça brasileira pauta-se pela existência perceptível de uma moral decorrente de uma coletividade exposta propícia a lesão, no sentido que direitos básicos são violados, vez que o sentimento de coletivização dos direitos oriundos da sociedade de massa solidifica-se a cada dia dentro do contexto social atualmente instituído.

### **3. DUMPING SOCIAL, LEIS E PROJETOS ACERCA DO DUMPING SOCIAL**

É sabido que o dumping social não está especificamente previsto na legislação brasileira. Contudo, o que temos como proposição a Lei nº 1.615 apresentada em 15 de junho de 2011, pelo Deputado Federal Carlos Gomes Bezerra, trazendo em seu teor indenização e multas para empresas que pratique dumping descumprindo a legislação trabalhista para oferecer seu produto com preço inferior ao mercado.

O Projeto de Lei nº 1.615 (BRASIL, 2011) apresenta em seus dispositivos os seguintes conteúdos:

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Configura “dumping social” a inobservância contumaz da legislação trabalhista que favorece comercialmente a empresa perante sua concorrência.

Art. 2º A prática de “dumping social” sujeita a empresa a:

a) pagamento de indenização ao trabalhador prejudicado equivalente a

cem por cento por cento dos valores que deixaram de ser pagos durante a vigência do contrato de trabalho;

b) pagamento de indenização a empresa concorrente prejudicada equivalente ao prejuízo causado na comercialização de seu produto;

c) pagamento de multa administrativa no valor de R\$1.000,00 (mil reais) por trabalhador prejudicado, elevada ao dobro em caso de reincidência, a ser recolhida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

Art. 3º O juiz de ofício, a pedido da parte, de entidade sindical ou do Ministério Público pode declarar a prática do “dumping social”, impondo a indenização e a multa estabelecidas nas alíneas “a” e “c” do art. 2º.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Essa proposição tem relevância por ser um tema que tem acalorado diversas discussões no âmbito da justiça trabalhista como forma de evitar a prática do dumping social no âmbito trabalhista. Desta forma explica Mona Hamad Leoncio (2013,p.28) que:

[...] é provável que a edição de lei demore a ocorrer, dada a grande polêmica envolvendo o tema. Uma das justificativas do projeto, além do propósito de coibir a prática do dumping social, consiste em trazer segurança jurídica a um cenário marcado por entendimentos jurisprudenciais e doutrinários extremamente díspares.

Mas, o que de fato se percebe nos entendimentos jurisprudenciais no que se refere a prática do dumping social no âmbito trabalhista, são interpretações conflitantes, o que justifica uma maior celeridade na regulamentação da proposição.

### **3.1 Dumping Social x Responsabilidade Civil**

No Brasil tem ganhado cada vez mais força o debate acerca do dumping social bem como o combate. Exemplo são as formulações de pedidos indenizatórios em ações na Justiça do Trabalho. Um exemplo é a condenação da rede magazine Luiza conforme sentença judicial firmada no processo 01671-2007-103-03-00-3, perante a 3ª Vara do Trabalho de Urbelândia, homologado no dia 21.02.2008<sup>1</sup>.

Mesmo com esses casos o tema não é algo consolidado o que significa que ainda tramitam vários e vários processos na Justiça Trabalhista. Destaca-se, em relação a essa questão, o enunciado aprovado na 1ª. Jornada de Direito Material e Processual, em 2007, realizada no Tribunal Superior do Trabalho:

[...] Como bem exposto pelo juízo a quo, o entendimento inovador acima mencionado é plenamente aplicável e socialmente justificável para a situação que estabeleceu na presente demanda. Como já referido na sentença, "a atividade jurisdicional não pode ser conivente com tamanho abuso praticado por aqueles que exploram atividades econômicas que visam essencialmente ao lucro em detrimento de relações sociais (...)". Lembra-se, para tanto, os fundamentos constantes do processo nº. 0058800-58.2009.5.04.0005, da lavra da Juíza Valdete Souto Severo, nos seguintes termos: "(...) considerando o número expressivo de processos relatando realidade de contumaz e reiterada inobservância dos mais

elementares direitos humanos (nem sequer refiro os trabalhistas, mas apenas aqueles decorrentes do necessário respeito à integridade moral dos trabalhadores), entendendo esteja a reclamada a praticar o que a jurisprudência trabalhista vem denominando dumping social (...) Ao desrespeitar o mínimo de direitos trabalhistas que a Constituição Federal garante ao trabalhador brasileiro, a empresa não apenas atinge a esfera patrimonial e pessoal desse ser humano, mas também compromete a própria ordem social. Atua em condições de desigualdade com as demais empresas do mesmo ramo, já que explora mão de obra sem arcar com o ônus daí decorrente, praticando concorrência desleal. Em um país fundado sob a lógica capitalista, em que as pessoas sobrevivem daquilo que recebem pelo seu trabalho, atitudes como aquela adotada pela reclamada se afiguram ofensivas à ordem axiológica estabelecida. Isso porque retiram do trabalhador, cuja mão de obra reverte em proveito do empreendimento, a segurança capaz de lhe permitir uma interação social minimamente programada. (...) Ou seja, ao colocar o lucro do empreendimento acima da condição humana daqueles cuja força de trabalho justifica e permite seu desenvolvimento como empresa. Na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada pelo TST, em 23/11/2007, da qual participaram operadores de todas as áreas do direito do trabalho, foi aprovado Enunciado dispondo: "DUMPING SOCIAL." DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. (...) [...] Portanto, entende-se que, no caso, as reclamadas cometeram o denominado dumping social. Dessa forma, afigura-se razoável, diante da situação posta no processo, manter a Sentença que condenou as reclamadas, solidariamente, ao pagamento de indenização a título de dumping social. Entende-se razoável, também, diante das circunstâncias, manter o valor da condenação que foi arbitrado em R\$ 100.000,00. Registre que a condenação solidária das reclamadas se justifica como forma de se coibir a conduta reiterada e sistemática de contratação de mão - de - obra irregular e precária, bem como para se coibir o agir do qual resulte em outras violações como as constatadas nos presentes autos e já referidas. Salienta-se, ainda, e de conformidade com o já exposto pelo juízo de primeiro grau, que não há falar em julgamento extra petita, diante dos fundamentos retro expendidos. Não há falar, também, em violação de dispositivos legais e constitucionais, principalmente os referidos nos recursos.

O TST dispõe que essa violação reincidente ao direito trabalhista, gera dano coletivo, tendo em vista que, as empresas que praticam o dumping suprimem direitos trabalhistas, prejudicam concorrentes que pagam legalmente os direitos trabalhistas.

Deve-se compreender que o dano social não é o dano moral conhecido no ordenamento jurídico brasileiro. O dano social é tema novo, podendo ser entendido como, conduta reprovável no âmbito da sociedade, que traga prejuízo ambiental, consumeirista e trabalhista. Sendo assim, não se trata de direitos individuais, pois o dano social envolve toda coletividade, conforme leciona AZEVEDO (2009):

[...] os danos sociais, por sua vez, são lesões à sociedade, no seu nível de vida, tanto por rebaixamento de seu patrimônio moral – principalmente a respeito da segurança – quanto por diminuição na qualidade de vida.

Percebe-se com isso que a legitimidade para postular uma ação de reparação não

cabe ao indivíduo, tendo vista que para muitos juízes o dano social atinge a toda sociedade. Tanto é que a condenação é revertida para entidades sociais, a título de exemplo verifica-se no RO de nº 0049300-51- 2009-5-15-0137- TRT 15ª Região:

Diante do dano social identificado, condeno a reclamada a pagar multa de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), revertida conforme manifestação dos demais membros da Turma, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nos termos da Lei n. 7.347/85. (BRASIL, TRT 15ª Região, 2012).

Vale a pena ressaltar que por esse motivo as indenizações acabam sendo direcionadas a entidades coletivas, exemplo, Fundo de Proteção ao Consumidor, Fundo de Amparo ao Trabalhador, instituições de caridade, hospitais entre outros a critério do juiz, conforme o § único do art. 883 do CC/2002. E acrescenta-se que o dano social está previsto no Código Civil nos arts. 186 e 187.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (BRASIL, 2002).

### **3.2 Dumping Social na perspectiva da Justiça do Trabalho**

Nesse sentido, o empregador que pratica reincidentemente a práticas de infrações, de forma que fique demonstrado ser uma atitude premeditada de modo que se configure desrespeito a ordem jurídica, torna-se dano social, e, portanto, passível de condenação, indenização suplementar, inclusive *ex officio*. (SOUTO MAIOR, 2012).

O Enunciado nº 4 da ANAMATRA é utilizado como um dos principais dispositivos para fundamento na condenação a indenização suplementar pela prática do dumping social, dispõe que:

As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano a 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 a 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, alias, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º da CLT.

O que se percebe no exposto é que se faz necessária intervenção do Judiciário Trabalhista brasileiro objetivando a proteção dos direitos trabalhistas frente ao dumping social. Inclusive com a possibilidade da condenação de ofício, ou seja, não é preciso

pedido da vítima, tendo em vista que se trata de um dano social.

Por esse motivo a juíza Ana Júlia Fazenda Nunes, da 4ª Vara do Trabalho de Caxias do sul, prolatou a seguinte decisão:

DUMPING SOCIAL. INDENIZAÇÃO POR DANO SOCIAL COLETIVO. Restando comprovada a ocorrência reiterada de acidentes do trabalho nas dependências da reclamada, em virtude da insegurança do meio ambiente de trabalho, não há óbice para que o juízo imponha penalidade sobre a empresa demandada, ainda que não haja pedido específico, em virtude de seu compromisso ético com a proteção da dignidade da pessoa humana e do trabalho. (BRASIL, TRT 4ª Região, 2012).

Para alguns magistrados o que se percebe é uma natureza coletiva do dumping social, de modo que o meio adequado para tutela do direito seria por meio de ação civil pública, onde se insere entre os danos tutelados o dano social conforme o artigo 5º da Lei 7.347/85.

Quanto aos seus legitimados prescreve o artigo 5º:

Art. 5º. Tem legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:  
I – o Ministério Público;  
II – a Defensoria Pública;  
III – a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;  
IV – a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista;  
V – a associação que, concomitantemente:  
[...] (BRASIL, 1985).

Foi nesse sentido, que o Desembargador Vulmar de Araujo Coelho Junior do TRT 14ª Região, em Acórdão defendeu que somente o Ministério Público do Trabalho poderá impetrar a ação, conforme observamos:

DANO SOCIAL. LEGITIMIDADE PARA PLEITEAR A INDENIZAÇÃO RESPECTIVA. Considerando que a doutrina conceitua o dano social como sendo aquele que repercute em toda a sociedade, podendo gerar prejuízos de ordem patrimonial ou imaterial aos membros da coletividade, somente esta, por meio do Ministério Público, tem legitimidade para pleitear a indenização por dano social, nos termos do que dispõe a Carta Magna (art. 129, III) e a lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/85 – art. 1º, IV). (TRT-14 – RO: 36000 RO 0036000, Relator: DESEMBARGADOR VULMAR DE ARAUJO COELHO JUNIOR, Data de Julgamento: 12/02/2010, PRIMEIRA TURMA, Data da Publicação: DETRT14 n. 033, de 23/02/2010). (BRASIL, TRT 14, 2010)

Por todo o exposto, constata-se que a prática do dumping social, acarreta danos individualmente é coletivamente, trazendo consequências para economia e depreciando os direitos trabalhistas. Conforme observamos nas decisões abaixo:

INDENIZAÇÃO POR “DUMPING SOCIAL”. Tendo a reclamada agido de forma reiterada e sistemática na precarização e violação de direitos, principalmente os trabalhistas, o entendimento referente à indenização por

dano social é plenamente aplicável e socialmente justificável para a situação que estabeleceu na presente demanda. Dessa forma, afigura-se razoável, diante da situação verificada nos autos, que a reclamada seja condenada ao pagamento de indenização a título de dumping social. (...)

(TRT-4 – RO: 1310006320095040005 RS 0131000-63.2009.5.04.0005, Relator: RICARDO CARVALHO FRAGA, Data de Julgamento: 08/06/2011, 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)

EMENTA: REPARAÇÃO EM PECÚNIA – CARÁTER PEDAGÓGICO – DUMPING SOCIAL – CARACTERIZAÇÃO – Longas jornadas de trabalho, baixos salários, utilização da mão-de-obra infantil e condições de labor inadequadas são algumas modalidades exemplificativas do denominado dumping social, favorecendo em última análise o lucro pelo incremento de vendas, inclusive de exportações, devido à queda dos custos de produção nos quais encargos trabalhistas e sociais se acham inseridos. “As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido ‘dumping social’” (1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, Enunciado nº 4). Nessa ordem de idéias, não deixam as empresas de praticá-lo, notadamente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, quando infringem comezinhos direitos trabalhistas na tentativa de elevar a competitividade externa. “Alega-se, sob esse aspecto, que a vantagem derivada da redução do custo de mão-de-obra é injusta, desvirtuando o comércio internacional. Sustenta-se, ainda, que a harmonização do fator trabalho é indispensável para evitar distorções num mercado que se globaliza” (LAFER, Celso – “Dumping Social”, in Direito e Comércio Internacional: Tendências e Perspectivas, Estudos em homenagem ao Prof. Irineu Strenger, LTR, São Paulo, 1994, p. 162). Impossível afastar, nesse viés, a incidência do regramento vertido nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, a coibir – ainda que pedagogicamente – a utilização, pelo empreendimento econômico, de quaisquer métodos para produção de bens, a coibir – evitando práticas nefastas futuras – o emprego de quaisquer meios necessários para sobrepujar concorrentes em detrimento da dignidade humana.

(TRT 3ª Região. 00866-2009-063-03-00 RO. Quarta Turma. Belo Horizonte, 19 de agosto de 2009. Desembargador Relator Júlio Bernardo do Carmo).

EMENTA: DANO SOCIAL (“DUMPING SOCIAL”). IDENTIFICAÇÃO: DESRESPEITO DELIBERADO E REITERADO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. REPARAÇÃO: INDENIZAÇÃO “EX OFFICIO” EM RECLAMAÇÕES INDIVIDUAIS. Importa compreender que os direitos sociais são o fruto do compromisso firmado pela humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, justiça social dentro de uma sociedade capitalista. Esse compromisso, fixado em torno da eficácia dos Direitos Sociais, se institucionalizou em diversos documentos internacionais nos períodos pós-guerra, representando, também, um pacto para a preservação da paz mundial. Esse capitalismo socialmente responsável perfaz-se tanto na perspectiva da produção de bens e oferecimento de serviços quanto na ótica do consumo, como faces da mesma moeda. Deve pautar-se, também, por um sentido ético, na medida em que o desrespeito às normas de caráter social traz para o agressor uma vantagem econômica frente aos seus concorrentes, mas que, ao final, conduz todos ao grande risco da instabilidade social. 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 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. O desrespeito deliberado, inescusável e reiterado da ordem jurídica trabalhista, portanto, representa inegável dano à sociedade. 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. Assim, 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; salários “por fora”; trabalho em horas extras de forma habitual, sem anotação de cartão de ponto de forma fidedigna e o pagamento 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, pejetização 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 da mera proteção do patrimônio individual, sendo inegável, na sistemática processual ligada à eficácia dos Direitos Sociais, a extensão dos poderes do juiz, mesmo nas lides individuais, para punir o dano social identificado. TRT-15 – RO: 29995 SP 029995/2012, Relator: JORGE LUIZ SOUTO MAIOR, Data de Publicação: 27/04/2012)

DUMPING SOCIAL. INDENIZAÇÃO. DANO SOCIAL. A contumácia da Reclamada em descumprir a ordem jurídica trabalhista atinge uma grande quantidade de pessoas, disso se valendo o empregador para obter vantagem na concorrência econômica com outros empregadores, o que implica dano àqueles que cumprem a legislação. Esta prática, denominada ‘dumping social’, prejudica toda a sociedade e configura ato ilícito, por tratar-se de exercício abusivo do direito, já que extrapola os limites econômicos e sociais, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. A punição do agressor contumaz com uma indenização suplementar, revertida a um fundo público, encontra guarida no art. 404, § único, do Código Civil e tem caráter pedagógico, com o intuito de evitar-se a reincidência na prática lesiva e surgimento de novos casos.

(TRT-18 539200919118007 GO 00539-2009-191-18-00-7, Relator: ELZA CÂNDIDA DA SILVEIRA, Data de Publicação: DJ Eletrônico Ano III, Nº 212 de 20.11.2009, pág.14.).

<sup>1</sup>TIENGO, Rodolfo. G1, Ribeirão e Franca, 5 nov. 2013. TRT condena Magazine Luiza a multa de R\$ 1,5 milhão por ‘dumping social’. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto-franca/noticia/2013/11/trt-condena-magazine-luiza-multa-de-r-15-milhao-por-dumping-social.html>>. Acesso em 25.10.2016

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nota-se que aos poucos começa a ser identificada em alguns processos

trabalhistas a prática do dumping social. Verificou-se com essa pesquisa que muito se precisa fazer para combater a prática do dumping social no âmbito trabalhista, pois as consequências sociais e comerciais são danosas para o estado democrático de direito, sobretudo, pelo desrespeito para com os princípios básicos que estão diretamente ligados ao princípio da dignidade humana.

Conforme se observou os reflexos desses atos danosos e ilegais prejudicam toda sociedade, por constituir-se em dano social, uma vez que essa pratica irregular cometida por determinadas empresas geram conflitos entre empregador x empregado restando para a Justiça trabalhista à resolução.

Além de danos materiais, supressão de direitos adquiridos por lei, como hora extra, férias, 13º salário, auxílios entre outros, o trabalhador também pode sofrer danos a sua moral, a sua dignidade enquanto pessoa. Assim, acarretando danos psicológicos e físicos, uma vez que o trabalhador é submetido extensas horas de trabalho em condições degradantes de forma que o seu nível de estresse aumenta de modo que pode lhe gerar doenças psicossomáticas ou até mesmo problemas com alcoolismo.

Diante do exposto, percebe-se que o Brasil defende o combate o dumping social, uma vez que toda sociedade é atingida trazendo-lhe prejuízos outrora elencados. Entretanto, estamos muito longe de sermos modelos no que se refere resguardar os direitos humanos no âmbito trabalhista.

Acrescente-se a isso que no Brasil há um número cada vez mais crescente de ações trabalhistas que tramitam na Justiça do Trabalho, demonstrando que existe desrespeito constante dos direitos garantidores da classe proletária. No âmbito judicial percebemos que existe sanção a incidência de atos ilícitos contra direitos trabalhistas uma vez que atinge toda sociedade de um modo geral.

O que se percebe no Brasil são evidencias da aplicação do dumping social aonde se pode perceber em determinadas empresas, que vão desde indústrias de confecção de roupas de *griffe* ou empresas que possuem redes internacionais de distribuição, utilização de mão de obra infantil, ampliação abusiva da jornada de trabalho, sem o devido pagamento de horas extras, etc. Mas o que atualmente existe como projeto para combater o *dumping* no Brasil é o projeto legislativo nº1. 615/2011 ainda em tramitação. Pois não existe um consenso jurídico acerca da matéria, uma vez que, existem diversos entendimentos jurisprudenciais díspares.

## REFERÊNCIAS

1. BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Campus, p.37.
2. BONAVIDES, Paulo. **Teoria constitucional da democracia participativa**. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 233.
3. FONSECA, José Geraldo da. Proposta nº 5 da 4ª jornada da ANAMATRA. Disponível em: [http://www.anamatra.org.br/jornada/propostas/com4\\_proposta5.pdf](http://www.anamatra.org.br/jornada/propostas/com4_proposta5.pdf). Consulta: 15 de março de 2010.
4. LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Repensando a doutrina trabalhista: o neotrabalismo em contraponto ao neoliberalismo**. São Paulo: Ltr, 2009, p.104.
5. MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1992, v. 2, p.58.
6. MAIOR, Souto. Indenização por dano social pela agressão voluntária e reincidente aos direitos trabalhistas. Disponível em: [http://www.anamatra.org.br/hotsite/conamat06/trab\\_cientificos/teses\\_aprovadas.cfm](http://www.anamatra.org.br/hotsite/conamat06/trab_cientificos/teses_aprovadas.cfm)>. Consulta em 16 de março de 2010.
7. MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2009. p.176
8. ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2009, p. 279.
9. PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
10. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 10ª ed. São Paulo: Rideel, 2010.
11. \_\_\_\_\_. Constituição Política do Império do Brasil de 25 de março de 1824 apud VILLELA, Fábio Goulart. **Introdução ao Direito do Trabalho – História e Princiologia**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. Cap. I, II e IV.
12. \_\_\_\_\_. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 24 de fevereiro de 1891 apud VILLELA, Fábio Goulart. **Introdução ao Direito do Trabalho – História e Princiologia**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. Cap. I, II e IV.
13. \_\_\_\_\_. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934 apud VILLELA, Fábio Goulart. **Introdução ao Direito do Trabalho – História e Princiologia**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. Cap. I, II e IV.
14. \_\_\_\_\_. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937 apud VILLELA, Fábio

15. \_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 10ª ed. São Paulo: Rideel, 2010.
16. \_\_\_\_\_. Enunciados Aprovados na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho de 23 de novembro de 2007. Disponível em: <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/novidades/1jornadadedireiro.pdf>>. Acesso em: 15 nov 2013.
17. \_\_\_\_\_. Lei nº 7.998 de 11 de janeiro de 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm)>. Acesso em: 23 nov 2013.
18. \_\_\_\_\_. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 10ª ed. São Paulo: Rideel, 2010.
19. \_\_\_\_\_. Lei nº 8.078 de 11 de setembro de 1990. Código de Defesa do Consumidor. **Vade Mecum Acadêmico de Direito**. 10ª ed. São Paulo: Rideel, 2010.
20. \_\_\_\_\_. Projeto de Lei nº 1.615 de 15 de junho de 2011. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=098A634A8549DB79FA6AF56BE8FACAE1.node2?codteor=889754&filename=PL+1615/2011](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=098A634A8549DB79FA6AF56BE8FACAE1.node2?codteor=889754&filename=PL+1615/2011)>. Acesso em: 15 nov 2013.
21. CESARINO JÚNIOR, A. F. Direito Social. São Paulo: Editora LTr, 1980 apud VILLELA, Fábio Goulart. **Introdução ao Direito do Trabalho – História e Princiologia**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. Cap. I, II e IV.
22. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006. Cap. III, IV e VI.
23. \_\_\_\_\_. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004 apud MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do Trabalho como Instrumento de Efetivação da Dignidade Social da Pessoa Humana no Capitalismo. Belo Horizonte: 2009. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_79/livia\\_mendes\\_moreira\\_miraglia.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf)>. Acesso em: 19 ago de 2013.
24. DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa 2013. Disponível em: <<http://www.priberam.pt/DLPO/dumping>>. Acesso em: 28 out 2013.
25. FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013. Cap. II e VI.