

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

Leonardo Tchelzoff Tocantins

**A FACILITAÇÃO DO DUMPING SOCIAL NO DIREITO DO TRABALHO
MEDIANTE A REFORMA TRABALHISTA**

Belém – Pará
2018

Leonardo Tchelzoff Tocantins

**A FACILITAÇÃO DO DUMPING SOCIAL NO DIREITO DO TRABALHO
MEDIANTE A REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito do Centro
Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Belém – Pará
2018

Leonardo Tchelzoff Tocantins

**A FACILITAÇÃO DO DUMPING SOCIAL NO DIREITO DO TRABALHO
MEDIANTE A REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito do Centro
Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Apresentado em: 20/12/2018

Conceito: 9

Banca examinadora:

_____ - Examinador (a)
Prof.^a Dra Krystima Karem Oliveira Chaves
Centro Universitário do Estado do Pará

_____ - Examinador (a)
Prof. Dr Felipe Prata Mendes
Centro Universitário do Estado do Pará

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha família. Ao meu pai Fernando Tocantins, por me ensinar os valores da vida e não medir esforços para que eu tivesse sempre a melhor educação. A minha irmã Beatriz Tocantins, por todo apoio, companheirismo e cumplicidade. Obrigado por estarem ao meu lado, dando amor e suporte em cada etapa.

A todo o corpo docente que contribuiu para a minha formação, por me servir de exemplo, ensinando-me lições para a vida e por acreditarem em mim, mesmo quando nem eu acreditava. Em especial aos professores, Emília Farinha e Felipe Mendes.

Aos meus ótimos amigos, Mateus Rabelo, Samwelson Holanda, Andrei Pinheiro, João Pedro Aranha, Giovana Sousa, Paloma Sa, Amanda Gurjão, Adriana Fagundes, Andressa, Juliana Aben-athar, Monica Rios, Amanda de Paula, Lorryne Cunha, Carol Souza, Lucas Macola e Debora Vieira, vocês são incríveis! Obrigado por todos esses anos juntos, de muita alegria, risadas, momentos tensos e de muitas conquistas. Meus caros quero que vocês saibam que tudo valeu a pena e que esse “caminho das pedras” tornou-se um pouco mais leve, porque tinha vocês caminhando junto comigo, a cada dia, aula, nota e aprovação. Vocês são partes integrantes da minha vida, da minha história e sei que nossa amizade seguirá para além dos limites desta douta instituição;

Por fim, quero agradecer ao Centro Universitário do Estado do Pará por todo o suporte prestado ao longo dessa jornada e também a todos que contribuíram direta ou indiretamente para que eu pudesse concluir esta monografia defendendo meu posicionamento, aquilo que considero correto e, acima de tudo, justo.

RESUMO

O presente trabalho possui como objetivo analisar em que medida a atual legislação trabalhista favorece o propiciamento do chamado ‘dumping’ social. Para tanto, analisar-se-á o contexto dinâmico do direito do trabalho e o advento da reforma trabalhista. Lei 13.467/2017, com a finalidade de observar, por meio um paralelo com legislação preventa, em que medida as alterações trazidas pela reforma trabalhista facilitam a propagação do dumping social. Indicar-se-ão as especificidades referentes ao dumping social, defendendo-se o sucateamento dos direitos laborais e sociais como as suas consequências imediatas. Demonstrar-se-á que os meios de flexibilização das relações entre empregado e empregado, os quais foram implementados pela lei 13.467/2017, podem vir a ser instrumentos de auxílio para a majoração destas práticas, por fim, comparar-se-á fática e teoricamente e os possíveis malefícios ao trabalhador de modo a alcançar a melhor construção e esclarecimento do conteúdo de direitos e garantias trabalhistas para a sua maior efetivação.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Lei 13.467/2017. Dumping social. Tribunal Superior do Trabalho.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the extent to which current labor legislation favors the propitiation of so-called social dumping. In order to do so, we will analyze the dynamic context of labor law and the advent of labor reform. Law 13.467 / 2017, in order to observe, through a parallel with pre-existing legislation, the extent to which the changes brought about by labor reform facilitate the spread of social dumping. The specificities of social dumping will be set out, with the suppression of labor and social rights as their immediate consequences. It will be demonstrated that the means of easing the relationship between employer and employee, which were implemented by law 13467/17, may become instruments of aid for the increase of these practices, finally, it will be compared phatic and theoretically and possible harms to the worker in order to achieve the best construction and clarification of the content of labor rights and guarantees for their greater effectiveness.

Keywords: Labor Reform, Law 13.467 / 2017. Social dumping. High Court of Labor

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art	– Artigo
Arts	– Artigos
CADE	– Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CC	– Código Civil
CDC	– Código de Direito do Consumidor
CESUPA	– Centro Universitário do Estado do Pará
CF	– Constituição Federal
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CONTAC	– Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação da
CTPS	– Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	– Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GATT	– Acordo Geral de Tarifas e Comércio
IBGE	– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIC	– Organização Internacional do Comércio
OMC	– Organização Mundial do Comércio
SINAIT	– Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho
STF	– Superior Tribunal Federal

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E A CRIAÇÃO DA CLT	10
2.1	Obsolescências da CLT de 1943 mediante o mundo globalizado	13
2.2	A Reforma Trabalhista e seu caráter flexível	14
3	CONCEITO DE <i>DUMPING</i>	17
3.1	Tipos de <i>dumping</i>	19
3.2	<i>Dumping</i>, comércio internacional e OMC	21
3.3	<i>Dumping</i> social	22
3.4	Natureza jurídica do <i>dumping</i> social	26
4	RELAÇÃO DO <i>DUMPING</i> SOCIAL E REFORMA TRABALHISTA	28
4.1	Modificações da reforma trabalhista e suas relações ao <i>dumping</i> social	31
4.1.1	<i>Fim da contribuição sindical</i>	31
4.1.2	<i>Terceirização</i>	33
4.1.3	<i>Trabalho intermitente</i>	36
4.1.4	<i>Negociado sobre legislado</i>	38
5	CONCLUSÃO	43
	REFERÊNCIAS	46

1 INTRODUÇÃO

Com o passar do tempo, torna-se cada vez mais comum a internacionalização da economia e mais intensa a aproximação dos mercados financeiros dos países (globalização). Desta forma a legislação não pode, ou não deveria, ser estática, ela deve sempre acompanhar o desenvolvimento econômico e social.

Assim, mediante incentivo da a globalização tanto da economia quanto cultura, o trabalhador começou a adquirir direitos, e cada vez mais suas garantias foram se cristalizando. no ordenamento jurídico brasileiro, o direito do trabalho percorreu um longo percurso até que tivesse força o suficiente para que reunisse em seu cerne o compilado das normas esparsas referentes ao trabalhador em uma única lei, a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT).

Dessa forma, a CLT veio com intuito de conferir uma maior segurança ao trabalhador, bem como garantir a aplicação dos direitos trabalhistas a uma parcela maior de trabalhadores, note que nesta época era presente o caráter mais rígido do direito do trabalho, sem excessivas flexibilizações (CASSAR, 2018).

Após o ano de 1945, com o fim da segunda guerra mundial, foi percebido um crescimento exponencial no desenvolvimento do comércio internacional, trazendo consigo um pensamento extremamente marcado pela concorrência econômica internacional. Este marco ficou mais evidente principalmente após 1991 com o final da Guerra Fria (CASSAR, 2018).

Neste ambiente, passa-se a refletir, intencionalmente ou não, que quanto mais rígido é a legislação trabalhista, mais gastos são dispendidos com encargos trabalhistas, e quanto mais flexível, menos se gasta, por meio de flexibilizações.

Seguindo este raciocínio, na tentativa desenfreada de buscar o lucro, ou de se estabelecer como única produtora (monopólio), produtores-fornecedores se utilizam de práticas desleais e ilegais para atingir seus objetivos.

Denominada de *dumping*, a prática consiste na disponibilização de uma mercadoria em mercado estrangeiro abaixo do preço normal, exclusivamente no intuito de danificar o mercado e obter o monopólio deste. Esta definição representa o conceito geral para esta prática, porém ao analisar a evolução das relações internacionais percebe-se que é possível também a realização de uma prática muito similar, contudo ao invés de abaixar os preços dos produtos, se mitiga os direitos dos trabalhadores. Fazendo assim com que seja juridicamente relevante ao direito do trabalho (MASSI; VILLATORE, 2015).

Logo, torna-se necessário que em meio a mudanças de paradigmas sociais e aparecimento de novas percepções econômicas juridicamente relevantes, seja realizada uma alteração no texto legal.

Ademais, concomitante a essas mudanças no âmbito internacional, o Brasil passou por um período de instabilidade interna, envolvendo principalmente as altas taxas de desemprego que assolavam o país.

Até que foi formulada às pressas uma alteração das leis trabalhistas, alterando nada mais que 100 artigos do código anterior. Estas mudanças afetam inúmeros pontos da vida do trabalhador. Da mesma forma como concede direitos novos à classe operária, parte da mudança acarreta em uma flexibilização das normas trabalhistas, que de certa forma retira o caráter rígido que outrora prevalecia. Criando um ambiente fértil para a utilização maldosamente desta nova flexibilidade para sucatear ainda mais os direitos trabalhistas em prol da redução dos custos da produção de bens e serviços.

Assim, por ser um tema interdisciplinar, grandes são as problemáticas causadas por esta prática no país. Que podem ter sido agravadas com o advento da Reforma Trabalhista.

Primeiramente, é imprescindível um breve estudo acerca do desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil, sua relação com a economia interna e externa, para posteriormente adentrar na alteração ocorrida pela Reforma Trabalhista e sua finalidade a ser pretendida.

No segundo capítulo, definir-se-á o conceito de *dumping* social, identificando as formas pelas quais este pode ser concretizado, expondo suas nuances e principalmente descrevendo o a modalidade de *dumping* social, alvo deste estudo.

Por fim, no terceiro capítulo, cabe analisar as mudanças específicas trazidas pela Reforma Trabalhista que facilitam a perpetuação do *dumping* social, tendo por base a análise doutrinária e teórica sobre o tema.

Diante disso, o presente trabalho procurou explorar todos os objetivos supracitados, relacionando a prática do *dumping* social, ao advento da Reforma Trabalhista, mediante suas novas disposições, analisando as principais mudanças na legislação, e novas facilidades existentes diante de tal criação, de modo a esclarecer o questionamento crucial do presente trabalho: “em que medida a Reforma Trabalhista facilita o aparecimento desta prática desleal que é o *dumping* social?”

2 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E A CRIAÇÃO DA CLT

Primeiramente, é necessário entender que o Brasil apresenta uma constante evolução jurídica quanto a este tema. De forma que, houveram inúmeras mudanças tanto legislativas quanto sociais no decorrer de praticamente 500 anos de história (CASSAR, 2018).

Sabe-se que, inicialmente, o trabalhador não possuía qualquer instituto ou legislação que lhe assegurasse algum direito, pois no século XVI vigorava a utilização de mão de obra escrava. O escravo era visto como coisa, como uma mercadoria, o que tornava o trabalhador nada mais que um abjeto para seu senhor. Assim, por possuir esta característica de “coisa”, tal condição era passada também a seus filhos (CASSAR, 2018).

Posteriormente, com a independência do Brasil, bem como com a vinda da família real, as leis contra o trabalho escravo vagarosamente começaram a ser implementadas (CASSAR, 2018).

Posteriormente, destaca-se a Constituição do Império em 1824, que foi estimulada pela Revolução Francesa, garantiu a ampla liberdade ao trabalho. Esta constituição aos poucos foi a pedra fundamental para o nascimento de leis como a Eusébio de Queiros, de 1850, e a Lei do Ventre Livre, de 1871 (CASSAR, 2018).

A Lei Eusébio de Queiros, quando aprovada, proibiu o tráfico de escravos, o que lentamente ocasionou na inviabilidade deste método de mão de obra no território brasileiro (CASSAR, 2018).

Partindo desta lei, no ano de 1871 foi aprovada a lei do ventre livre, o que possibilitou a liberdade aos filhos dos escravos que nasceram posteriormente a ela. Contudo esta lei materialmente não surtia muito efeito, pois como eram dependentes, as crianças, mesmo livres, acabavam sendo escravizadas colateralmente ao fato de dependerem de suas mães ainda escravas (CASSAR, 2018).

Quatorze anos mais tarde, em 1885, foram libertados todos os escravos com mais de 60 anos desde que cumprissem mais de três anos de trabalho voluntário, mais uma vez esta lei, apesar de extrema importância, materialmente não possuía boa potencialidade, pois a maioria dos escravos na época em questão não chegavam a idade de 60 anos (CASSAR, 2018).

Apenas em 1888 houve a aprovação da lei mais importante do império, a Lei Áurea, com esta lei houve a libertação dos escravos e abolição da escravatura. Criando assim o início para uma nova perspectiva no Brasil, de forma que com a abolição, ocorreu a crescente

demanda no mercado e a oferta de trabalho não acompanhou este crescimento (CASTRO, 2013).

Outro fato embrionário para a evolução do trabalho ocorreu em 1891, com a carta de 1891 que garantiu a liberdade de associação, fazendo com que o Superior Tribunal Federal (STF) passasse a considerar lícita a organização em sindicatos. Esta carta se desenvolveu, mais tarde em 1903, quando houve a primeira norma brasileira referente a sindicalização e organização sindical dos rurais.

Diante destas implementações, surgiu então o decreto 16.027;23, fundamental para o que veio a se tornar a justiça do trabalho, pois em 1923 criou-se o conselho nacional do trabalho. Conselho este foi criado com o intuito de ser um órgão de consulta para os poderes públicos a assuntos referentes a organização trabalhista e previdenciária, órgão este que não era parte integrante do poder judiciário e ainda sim, foi o principal órgão julgador em assuntos referentes a matéria trabalhista até o ano de 1946 (momento em que passa a ser conhecido como Tribunal Superior Do Trabalho).

Somente em 1930 com Getúlio Vargas foi criado o ministério do trabalho, indústria e comércio, dando o início a criação de uma farta legislação, até então inexistente, que por meio de decretos expandiu os direitos nas relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas.

Até o momento anterior, os direitos trabalhistas eram nada mais que um compilado disperso de decretos e leis esparsas, sem uma estrutura que os unia como instituto. Parte desta carência foi inicialmente sanada em 1934, através da Constituição Federal que finalmente trouxe o status de direito constitucional aos direitos trabalhistas. Direitos como salário mínimo, jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias, repouso semanal, pluralidade sindical (desde que reconhecidos e autorizados pelo ministério do trabalho), além da criação da justiça do trabalho, dentre outros. Mediante essa fundamental gama de direitos, esta nova constituição possibilitou não só que Getúlio Vargas desse início ao que posteriormente seria a base para elaboração da CLT, como também utilizou da autorização do ministério do trabalho para elaboração de sindicatos como forma de controlar as atividades sindicais e conseguir apoio desta parcela da população ao seu governo.

Tamanha façanha foi fortemente inspirada na Carta do Trabalho (Carta Del Lavoro) de Benito Mussolini, que em 1927 obteve o controle dos sindicatos e trabalhadores e afastou as ideias comunistas e anarquistas que amedrontavam a Itália no período em questão.

Contudo, apesar da elevação proteção do trabalhador, ainda era muito comum os castigos, ameaças e abusos morais sofridos pelos trabalhadores, em detrimento do seu patrão

que visava apenas a exploração laboral para advento do lucro cada vez maior. Desembocando em um cenário onde estava visível a desvalorização do trabalhador (CASTRO, 2013).

Somente por meio excessivas reivindicações, a classe trabalhadora teve seu apelo ouvido, e o documento essencial para pôr em vigência todos os direitos trabalhistas a tanto almejados foi o Decreto Lei n 5452 de 1 de maio de 1943, que aprovou a consolidação das leis do trabalho. É importante lembrar que antes da CLT já existiam os decretos e certas normas esparsas, contudo, como eram de certa forma dispersas, na prática acabavam abraçando apenas determinadas classes, pois prevalecia quem tinha maior poder na relação laboral (CASTRO, 2013).

Assim a CLT foi criada com a finalidade de concatenar tudo o que havia espalhado, em um único local e fortificar sua utilização, para enfim trazer uma segurança ao trabalhador, pois, até então, na prática ainda não era efetivamente reconhecido. Apesar da dificuldade inicial para sua criação, aos poucos a relação entre empregador e empregado foram se fortificando (CASTRO, 2013). O cenário então foi se desenvolvendo e conferindo direitos a cada vez mais parcelas dos trabalhadores, como vigilantes, temporários, domésticos e rurais. Assim, em 1943 foi promulgada. Como leciona Cassar (2018):

(...) Entre 1949 e 1964, o mercado interno ampliou-se, crescendo consideravelmente o número de assalariados, já que a produção industrial Brasileira multiplicou-se três vezes e meia. A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores. 1 –Foram compiladas normas de proteção individual do trabalhador com pequenas alterações, adaptações e ajustes legislativos, copiadas ou inspiradas na Encíclica *Rerum Novarum* e convenções da OIT; decretos legislativos publicados entre 1930 e 1934; leis publicadas entre 1934 a 1937 e decretos-leis de 1937 até 1942; 2 –Sem qualquer alteração, algumas normas simplesmente foram transpostas para a CLT, como os decretos-leis e regulamentos de 1939 e 1942 concernentes à Justiça do Trabalho e à organização sindical; 3 –Algumas normas foram complementadas, atualizadas ou generalizadas como as referentes à medicina e à segurança do trabalho, convenção coletiva do trabalho, inspeção do trabalho e processo administrativo; 4 –Por último, foram elaboradas outras normas que eram necessárias para sistematização e exequibilidade da CLT como: Título I, referente à introdução; Capítulos I, II, III e IV do Título IV, referentes ao contrato de trabalho, remuneração, alteração, suspensão e interrupção. Em virtude disto, as normas posteriores, referentes aos Capítulos V a VIII, do mesmo título, foram adaptadas. (CASSAR, 2018, p. 19-20).

Como versado pela professora Cassar (2018), foi concatenado inúmeros institutos relacionados ao direito do trabalhador, institutos estes que antes se encontravam espalhados

pelo ordenamento, acarretando em uma enorme insegurança jurídica ao trabalhador, bem como limitava a utilização dos direitos dos trabalhadores a apenas algumas parcelas. Percebe-se também que pelo fato do Brasil, naquela época, possuir sua ocupação predominantemente agrária, foi atestado por especialistas a característica de visionária desta nova consolidação, ao passo que previu a urbanização que adveio nos anos seguintes.

Apenas após a criação da CLT e a reunião dos institutos que outrora se encontravam dispersos, que as garantias do direito do trabalho começaram a ser aplicadas a uma gama maior de indivíduos. Bem como cumpre ressaltar que apenas com a assembleia constituinte convocada ao término do governo de Getúlio Vargas, em 1946, que puderam ser assegurados uma série de direitos, temos como exemplo principal a regulamentação do direito de greve.

Contudo, essa legislação possuía o caráter eminentemente rígido, pois entendia-se que esta seria uma forma de proteção ao trabalhador. Como bem observa José Pastore em seu artigo versando sobre a rigidez da consolidação das leis trabalhistas de 1943:

(...) Na CLT predomina a cultura do garantismo legal, em que tudo é regulado por lei (não por negociação) nos mínimos detalhes. Com exceção do salário e da participação nos lucros ou resultados, todos os demais direitos são fixados. Não são negociáveis. É rigidez excessiva que não cabe no Brasil de hoje, que é bem diferente do de 1943, quando foi aprovada a CLT (PASTORE, 2013).

Posteriormente, com o a elaboração da Constituição Federal de 1988, que por adquirir um viés coletivo, deixou de lado o caráter privatista, tornando possível o primeiro vislumbre no que seria a flexibilização dos direitos trabalhistas. A nova constituição, ao abarcar os direitos indispensáveis, conseguiu manter sua meta de possibilitar aos brasileiros direitos sociais indispensáveis para cidadania (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2012).

2.1 **Obsolescências da CLT de 1943 mediante o mundo globalizado**

Concomitantemente aos avanços internos do país no tocante as leis trabalhistas, é possível perceber que durante este período, as relações comerciais entre os países no mundo cresciam de forma exponencial, através da globalização. Note que foi usada a palavra crescimento e não desenvolvimento, pois o foco era quantitativo e não qualitativo. Rapidamente chegou um ponto onde era muito vantajoso para um país expandir seu mercado ou linha de produção internacionalmente. De forma que perante os países desenvolvidos a escolha seria óbvia, a utilização de países subdesenvolvidos como fornecedores de matéria

prima, mão de obra, ou mercado consumidor, na medida em que seu mercado interno já se encontrava saturado (NASCIMENTO, 2011).

Entretanto, esta reiterada prática começou a saturar também o mercado internacional, pois na busca por melhorar a competitividade comercial entre as empresas comerciais, era muito comum a sobreposição dos direitos dos trabalhadores, utilização de trabalho em jornadas exordiais, ou mesmo deixando de contratar por inflexibilidade nas normas trabalhistas. Gerando assim uma quantidade expressiva de desemprego nos países subdesenvolvidos.

(...) A incessante introdução de novas formas de produção, estimulada pela Terceira Revolução Industrial, que corresponde à revolução tecnológica, iniciada em meados do século XX, impôs alterações no relacionamento entre capital e trabalho, destacando-se, dentre elas, a descentralização do capital. (...) Em consequência, tem-se o chamado desemprego estrutural, causado pela globalização, que não necessariamente aumenta o número total de pessoas que não trabalham, mas deteriora o mercado de trabalho, atingindo, principalmente, aqueles trabalhadores industriais (KOURY, [2014], p. [9]).

Desta forma, se forma uma dicotomia, pois de maneira paradoxal, ao passo que surgiram, para alguns, novos empregos em decorrência ao avanço da tecnologia e da criação de cada vez mais setores descentralizados de produção, para outros houve um aumento expressivo na taxa de desempregos (OLIVEIRA, 2017).

Consequencialmente, através princípios da oferta e demanda, nos países desenvolvidos onde havia grande quantidade de mão de obra desempregada, era previsível que pela grande quantidade de oferta de mão de obra e pouca demanda, o valor desta mão de obra começaria a cair. Assim a globalização estava por perpetuar situações de desproporcionalidade, tanto econômicas quando jurídicas (OLIVEIRA, 2017).

Desta forma, a legislação trabalhista disposta na CLT de 1943, começa a apresentar em seu cerne características problemáticas para prevalecer os direitos empregatícios. Uma delas é representada pela característica rígida de suas normas, de forma que a possibilidade de flexibilização é ínfima, assim apresenta baixa atratividade na contratação de empregados por empresas estrangeiras, na medida que a ausência de possibilidade de negociação de certos direitos trabalhistas se desdobra no encarecimento dos custos desta mão de obra. Esta circunstância em um ambiente onde o aumento da margem de lucro é o foco principal do empregador, se torna um grande empecilho.

2.2 A Reforma Trabalhista e seu caráter flexível

Em meio a este ambiente globalizado, a CLT, sendo de 1943, apresenta o seu conteúdo um tanto desatualizado, precisava ser reformulada, o direito é mutável; ele, como tudo, muda. Basta perceber que uma das fontes do direito trabalho, são os costumes, e eles também mudam com o tempo. O que se tinha em 1943 era bem diferente do apresentado no período frenético da globalização que se perpetuou até atual, envolvem situações de competitividade diferenciadas, existem umas condições acirradas por conta disso como por exemplo o próprio mercado competitivo internacional. A vida do trabalhador é diferente por conta disso também. Escuta-se muito falar de estresse laboral hoje em dia, bem como depressão laboral. Tudo isto por conta desta competitividade (OLIVEIRA, 2017).

Outro motivo para a globalização ser um fator determinante é o fato de que hoje em dia consegue-se trabalhar em diferentes locais ao mesmo tempo, contudo fisicamente estando no mesmo ponto. Coisa que não se imaginava a 20, 30 anos atrás.

Então, óbvio que a globalização, em muito, influencia na mudança. Fazendo que surja um novo espaço, novas formas e meios de trabalho.

Contudo, sopesar direitos do trabalhador, para se adaptar a esta mudança, não seria uma decisão correta, pois assim é visível a prejudicialidade em princípios como o da dignidade da pessoa humana.

Por meio da alta taxa de mutabilidade das relações sociais e trabalhistas, é necessário que as relações laborais apresentem uma alta taxa de dinamismo, pois seus alicerces estão em constante evolução. Além de acompanhar o desenvolvimento social, deve seguir também sua complexidade e atender seus anseios (SILVA; BERNARDINELI 2016).

As alterações na legislação são fundamentais para estar de acordo com tantas modificações trabalhistas. No mínimo nos 200 anos anteriores, o caminho da democratização e aplicação dos direitos fundamentais tem sido de enorme significado para o direito do trabalho. mesmo que com retrocessos pontuais, o observado era a constante democratização e crescente gama de direitos ofertados aos trabalhadores.

Nessa ceara, em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467, como o que mais tarde ficou conhecido a lei da Reforma Trabalhista. A este respeito, foram alterados praticamente 100 dispositivos da CLT antiga. Muitos deles, convalidam entendimentos dos tribunais, alteram ou os atualizam (BRASIL, 2017).

Contudo, não houve período hábil para discussão, a reforma passou como um “rolo compressor”, ela lamentavelmente desconsiderou vários pontos que haviam sendo construídos pelos juízes, advogados e doutrina. De forma errônea, ela simplesmente rompeu o romance em cadeia, e subitamente o inverteu. A título exemplo temos as súmulas do Tribunal Superior do

Trabalho (TST) relacionando o intervalo intrajornada do trabalhador, e mesmo com a existência de todas as súmulas que versavam a este respeito, foi regulado o oposto. Mesmo sendo uma questão biológica, para seu repouso e alimentação, pelo 611-A será possível a diminuição para 30 minutos. O que não se era nem imaginado, a superação deste intervalo, agora poderá ser feito (EVENTO DE INAUGURAÇÃO DA LIGA ACADÊMICA DE DIREITO DO TRABALHO, 2017).

Posteriormente, no capítulo 3, será realizado a análise de mudanças pontuais na Reforma Trabalhista e sua relação com o favorecimento do *dumping* social.

É neste viés que inúmeros empregadores acabam por misturar os conceitos, e ao invés de realizar uma negociação ou flexibilização, realizam a precariedade dos direitos trabalhistas em prol de conquistar mais lucro ou apenas de se abster da realização de suas obrigações, contudo na tentativa de frear estas atitudes, e promover a aplicação correta das normas, existem os princípios protetores do direito do trabalho.

3 CONCEITO DE *DUMPING*

Primeiramente, será delimitado o conceito de *dumping* empresarial, para posteriormente delimitar sua atuação perante o direito trabalhista, além de apresentar os desdobramentos desta prática, em seguida relacionar a Reforma Trabalhista, para que assim se chegue em uma conclusão sobre a mudança legislativa e a possível facilitação desta nefasta prática.

O atual conceito legal de *dumping* é regulamentado pelo Artigo 7º, do Decreto 8058 de 26 de julho de 2013, que dispõe: “para os efeitos deste Decreto, considera-se prática e *dumping* a introdução de um produto no mercado doméstico brasileiro, inclusive sob as modalidades de *drawback*, a um preço de exportação inferior ao seu valor normal” (BRASIL, 2013). Mattos (1999, p. 274) afirma: “[...] pode se afirmar que a prática de *dumping* na linguagem da defesa da concorrência representa uma forma de discriminação de preços, onde os preços praticados no mercado do país são inferiores aos praticados no país de origem do exportador ou em terceiros países”.

Dessa forma, o *dumping* representa-se pela venda de um produto internacional no mercado nacional com um preço abaixo do praticado no mercado do país importador.

Através do Artigo 12 do Decreto 8058, é possível auferir que o preço considerado normal é obtido por produto ou substituto em condição de comercialização normal. Assim como no Artigo 9 é delimitado o conceito de similaridade, o qual apresenta critérios objetivos como: matérias primas; composição química; características físicas por exemplo (BRASIL, 2013).

Importante atentar que a simples subsunção destes critérios objetivos anteriores não classifica de imediato a prática de *dumping*. É necessário ainda causar um dano como informa o Art. 29 Incisos I, II e III, podendo este ser dano material ou ameaça dele, em âmbito doméstico ou atraso material na implantação da indústria doméstica (BRASIL, 2013).

Estes danos ou até mesmo a ameaça são possibilidades de levar a empresa a concorrente a falência. pela falta de competitividade saudável entre elas.

Assim, muitos doutrinadores defendem que o *dumping* em si, não é uma prática condenável, visto que deverá ser adaptado em cada caso concreto. Necessitando do dolo, e em alguns casos a reincidência. Um dos doutrinadores é Barral (2002), que em sua teoria, destaca que:

[...] 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. (BARRAL, 2002, p. 8).

Referente a isto, percebe-se que além de ser necessário um dano, é fundamental que o autor da “manobra” esteja consciente de sua conduta, e possua o desígnio de causar um severo impacto na concorrência, afim de conte-la. De forma que atualmente com a tecnologia avançando cada dia mais, se tornaria uma meta diária procurar por formas de produção a custos mais baixos para aumentar o lucro da empresa, ou até mesmo criando inovações que possibilitem a utilização mais eficientes dos recursos que atualmente dispõem em seu setor produtivo. Por isso que não se poderia igualar o simples ato de oferta de produto a preço inferior ao estipulado por empresas concorrentes, no plano internacional ou ao agente que sucumbiu ao desígnio de afetar prejudicialmente a relação entre o preço do produto e seu valor tido como normal (NEVES, 2014).

Valor Normal: É, em princípio, o preço, normalmente ex fábrica, sem impostos, e à vista, pelo qual a o produto similar é vendido no mercado interno do país exportador, em volume significativo e em operações comerciais normais, isto é, vendas a compradores independentes e nas quais seja auferido lucro. (GUEIROS, 2010).

Referente a isto, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) – órgão da administração vinculado ao ministério da justiça, possui responsabilidade de tutela com a livre concorrência de mercado, além de poder investigar e decidir sobre assuntos referentes a proteção do comércio – se pronunciou:

A prática do dumping (venda no país importador a preço discriminatório, ou seja, inferior ao preço praticado no mercado doméstico do exportador) prejudica não somente o produtor doméstico, mas também exportadores de terceiros países, não envolvidos na prática desleal. (FURLAN, 2008).

Tal prática possui ilicitude está tipificada no art. 36, § 3º, XV da Lei nº 12.529, de 2011 que diz:

Constituem infração da ordem econômica, independentemente de culpa, os atos sob qualquer forma manifestados, que tenham por objeto ou possam produzir os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados: [...] § 3º As seguintes condutas, além de outras, na medida em que configurem hipótese prevista no caput deste artigo e seus incisos, caracterizam infração da ordem econômica: [...] XV – vender mercadoria ou prestar serviços injustificadamente abaixo do preço de custo (BRASIL, 2011).

Como demonstrado esta atitude desleal tem a potencialidade de causar lesão a toda coletividade, causando desestabilizando a economia para que uma “empresa” se prevaleça em detrimento do coletivo, bem como esta prática ainda apresenta subdivisões que representam focos específicos de ação.

3.1 Tipos de *dumping*

Como mencionado anteriormente, o *dumping* apresenta mais de uma forma de apresentação, e nem sempre se trata de uma deslealdade. Podendo ser divididos em *dumping* esporádico, persistente, predatório e social.

A evolução dos estudos do fenômeno *dumping* trouxe a tona a definição de modalidades ou de formas para avaliá-lo, partindo da premissa de que existiriam diversas motivações para tal prática e, portanto, não poderia ser considerado como algo único. Esta categorização seria uma tentativa de ampliação do conceito, sendo que decorre muito mais de fatores econômicos do que jurídicos, afinal, a análise jurídica se dá somente após a constatação da prática de *dumping* mediante investigação de caráter econômico. (SILVA, 2005, 399-400).

O *dumping* esporádico ocorre em circunstâncias comumente explicadas por excesso de produção ou até mesmo por necessidade de se desfazer do estoque anterior por falha no cálculo das vendas, de forma que se torna uma necessidade a queda dos preços para aquecer as vendas e evitar um prejuízo para esta empresa (LICKS, 2014). A referida atitude perdura por um curto espaço de tempo, o que logo retorna a seu preço normal.

O *dumping* persistente, apesar de ter características semelhantes ao predatório no tocante a sua externalidade, tem sua finalidade distanciada (LICKS, 2014). Pois neste caso, a diminuição do preço de um produto ou serviço se dá com a finalidade de se adequar ao mercado estrangeiro e ter a possibilidade de concorrer com os produtos ali já inseridos. Uma explicação para o valor ser elevado seria a falta de concorrentes em detrimento a um monopólio desta empresa em seu país de origem.

Vale destacar que, até o momento, estas modalidades se configuram como *dumping* não intencional, pois:

É não intencional ou não monopolista, já que não tem a possibilidade de o exportador provocar uma situação de monopólio permanente no país importador, pois ainda que se crie um monopólio por um curto prazo de tempo, este logo se desfaz, voltando o mercado a funcionar como antes (TORRES, 2014).

Neste contexto, há o *dumping* predatório, este por sua vez não é considerado não intencional, mas sim, intencional. O *dumping* predatório é aquele que apresenta a real intenção e desígnio de prejudicar o mercado no qual está exportando seus produtos. Estabelecendo o preço de determinado produto abaixo do preço do mercado importador (LICKS, 2014), bem como muitas vezes até mesmo abaixo do preço de custo, se tornando mais barato que a própria somatória dos gastos para fabricação dos produtos ou os custos disponibiliza-lo no mercado, integrando fretes, mão de obra etc.

Desta forma, a curto e médio prazo é possível que a empresa desleal tenha um déficit apenas com o intuito de prejudicar a concorrência, pois com a venda abaixo do valor de custo, não reúne lucro. Contudo a longo prazo, poderia obter a eliminação quase que total do mercado concorrente, utilizando destas práticas desleais para obter o monopólio de determinado produto (TORRES, 2014).

Geralmente nessas situações, quando a empresa desleal consegue se estabelecer no monopólio, costuma elevar novamente os preços. Importante ressaltar que esta prática se diferencia do chamado *under selling* pois:

(...) O underselling seria a venda de um produto a um preço abaixo do custo de produção do mesmo, característica não necessária para a configuração da prática do *dumping*, visto que neste o produto é vendido abaixo do preço praticado no mercado interno do exportador. Já em relação à preço predatório, este consiste na venda abaixo do preço normal com intenção clara de eliminação da concorrência, enquanto que o *dumping* só possuiria esta característica se fosse considerado condenável. (SILVA, 2005, p. 392).

Para além destes tipos citados, a autora Silva (2005) em seu estudo, no artigo *Dumping* e Direito Internacional Econômico diz que ainda existem outras modalidades de *dumping*, dentre as quais se destacam o tecnológico, ecológico e cambial. O tecnológico, inatamente se daria em detrimento a evolução constante da tecnologia proporcionando a criação das mercadorias suprimindo alguns gastos, o valor correspondente para tal seria cada vez mais baixo, proporcionando assim sua exportação por um valor menor. As capazes de tornar a produção muito mais eficiente em certos países se comparados a outros países subdesenvolvidos, faz com que a tentativa de se implementar táticas capazes de igualar a concorrência, e impedir situações como o *dumping* tecnológico, sejam demasiadamente importantes para a saudável relação mercantil internacional (CORREIA, 2017).

A modalidade *dumping* ambiental se revela nas despesas menores no mercado exterior por meio de fiscalizações ambientais mais brandas, de forma acarreta em uma exportação por um valor menor, pelo fato de não haver tantos gastos dirigidos a proteção ambiental.

Referente a isto, a autora ainda descreve ainda a modalidade cambial, que se relaciona aos valores das taxas de câmbio, alteradas artificialmente pelo próprio governo. Esta prática também é descrita por Barral (2002), e em sua teoria a descreve: “o ‘dumping cambial’ se efetivaria a partir da manutenção artificial, pelos governos nacionais, de baixas taxas de câmbio, reforçando a competitividade dos preços de exportação e tornando proibitivas as importações.” (BARRAL, 2002, p. 14).

Outrossim, esta modalidade não foi alvo de discussão da Organização Mundial Do Comércio (OMC) de forma que na prática, mediante as baixas taxas no câmbio, o estado obteria lucro nas exportações, contudo as importações ficariam prejudicadas, pois as altas taxas ocasionariam em um lucro quase que inexistente (LAU, 2015).

Neste diapasão, é possível que a empresa ao invés de subjugar os preços relacionados aos produtos inseridos no mercado exterior, subjuguem o custo da mão de obra e/ou os direitos dos trabalhadores. Esta prática, almeja o barateamento da mão de obra através do rebaixamento dos direitos constitucionais trabalhistas em face do interesse lucrativo. Esta prática denomina-se *dumping* social. Convém destacar que o *dumping* social bem como sua relação com a Reforma Trabalhista, tema deste trabalho, será amplamente esclarecido nos próximos tópicos.

3.2 ***Dumping*, comércio internacional e OMC**

Ao fim da Segunda Guerra Mundial, houve uma enorme expansão quanto a internacionalização do mercado, contudo, era ínfima a presença de legislação escrita que efetivamente regulamentasse as operações entre os países.

Não restando alternativa senão a utilização dos seus costumes para inicialmente servir de fonte de direito e poder então lidar com estas circunstâncias. Em uma tentativa de solucionar as problemáticas, houve a criação de instituições mercantilistas para reger com mais sabedoria as práticas internacionais como os Acordos de Bretton Woods, o Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional e a Organização Internacional do Comércio (OIC). Contudo as negociações para aprovação da OIC nunca foram concretizadas tampouco foi aprovada, tornando o Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT) o indicado para ajudar a deter a onda protecionista (LAU, 2015).

Nos anos 40, países tomaram uma série de medidas para proteger os produtos nacionais e evitar a entrada de produtos de outros países, como por meio de baixos impostos para exportação. A este respeito, Fiorati (2004) destaca:

No cenário internacional, contrariamente ao liberalismo econômico presenciado no século XIX, o mundo viveu uma fase de mudança com o surgimento do intervencionismo após a 2ª Guerra Mundial, ou seja, época em que os Estados atuavam diretamente no cenário econômico e criavam regras protecionistas que prejudicavam o comércio internacional. Para evitar muitas disputas foi necessário criar uma ordem jurídico-econômica internacional que zelasse por um equilíbrio entre o liberalismo econômico das empresas e o intervencionismo estatal na esfera produtiva, visando diminuir as consequências danosas ao comércio global. (FIORATI, 2004, p. 51-52).

Durante o período de ausência de uma organização internacional, o GATT foi de vital auxílio para versar de problemáticas com o comércio internacional dos anos 1947 até meados da década de 90.

Como exposto anteriormente, não se deve verificar o *dumping* meramente por meio de critérios objetivos e singulares, deve ser analisado o caso concreto, verificando a real intenção do agente. Pois há situações onde a suposta prática, nada mais é do que uma medida transitória sem a menor intenção de causar prejuízos na macroeconomia (NEVES, 2014).

Dessa forma, a OMC disponibiliza de instrumentos para fiscalizar e punir as práticas desleais e de conotação predatória. Ademais preza por tentar criar um habitat onde não haja ferimentos perante a liberdade de comércio sobre o fundamento de rigor excessivo da norma.

Após tais considerações, abre-se ensejo para a prática do *dumping* social nas relações de trabalho, conforme exposto em tópicos anteriores, prática esta que lesiona desde o trabalhador até a sociedade em geral, desrespeitando direitos fundamentais instituídos em nossa Constituição Federal (NEVES, 2014).

3.3 ***Dumping* social**

Conforme destacado anteriormente, a prática do *dumping* pode ser realizada sobre diversos modelos, como é o caso do ambiental, cambial e predatório. Contudo cabe agora delimitar o conceito e as considerações acerca do chamado *dumping* social.

Este tipo de *dumping* se diferencia em parte dos antecessores, visto que a sua conceituação não é uníssona na doutrina especializada.

Pois, as modalidades anteriores tinham em seu cerne a mesma estrutura base, sendo elas a utilização no contexto das relações internacionais, bem como voltavam-se a natureza econômica relacionada a eliminação da concorrência mediante conflito entre o produto estrangeiro e o mercado interno especificado. Diametralmente, encontra-se a modalidade do *dumping* social:

"Dumping social" constitui a prática recorrente, reiterada, de descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e de levar vantagem sobre a concorrência. Ainda que esse objetivo não seja atingido. Deve repercutir juridicamente, pois causa um grave desajuste em todo o modo de produção, com sérios prejuízos para os trabalhadores e para a sociedade em geral (MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014, p. 21).

O *dumping*, como lecionado, deve ser observado também nas relações de trabalho, sempre que o empregador descumpra com a legislação trabalhista, ou opta por não cumprir com suas obrigações para com o empregado visando assim a queda no custeio da mão de obra e o crescimento do lucro da produção (NEVES, 2014).

Decorrente desta dessa prática desleal, valores constitucionais e econômicos são deixados de lado na medida em que o trabalhador se torna um meio para obtenção de vantagens. Surge então a expressão *dumping social*.

De forma que, é cediço que o mercado se domina dentre outros fatores, por meio de competitividade de preços, quer dizer, quanto menor o preço ou maior sua qualidade, é igualmente maior as chances de obter êxito em qualquer mercado internacional (NEVES, 2014).

A reação a esta prática é percebida na economia de forma geral. A empresa que desempenha o *dumping social* está inevitavelmente fraudando direitos dos trabalhadores, bem como a dignidade humana do trabalhador, um princípio constitucional. Além de subjugar os direitos trabalhistas. A redução do custo de preços e serviços em detrimento do valor da mão de obra reduzido, fornece lucros ao empregador violador e prejudica os demais empregadores que cumprem a totalidade dos encargos trabalhistas, que ao final sofrem danos econômicos em decorrência da prática desleal. Pois, se em média o valor dos salários dos empregados se transcreve em mais da metade do custo de produção do produto, na visão do empresário, diminui-los até o mínimo possível, afim de obter um lastro maior de lucro direto, ou então, diminuindo o preço final do produto ou serviço afim de sobrepor a concorrência (LAU, 2015).

Ademais, outra prática recorrente, é ao invés de a empresa empregadora sucatear os direitos trabalhistas infringindo a legislação vigente, ela opta por introduzir suas operações em determinados locais onde há uma inócua presença de legislação trabalhista, e normalmente há fácil disponibilidade de mão de obra barata. Referente a isto, frequentemente estes locais se encontram em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, onde há a facilidade de encontrar pessoas necessitadas e dispostas a se submeterem tanto a condições exaustivas de trabalho, quanto sem o devido salário ou até mesmo em condições análogas à escravidão, para obter subsídios (NEVES, 2014).

Caso este ficou amplamente conhecido quando a jornalista Lucena (2014) publicou um artigo, em que descrevia casos de alarmantes violações a dignidade da pessoa humana. Dentre eles o mais preocupante foi o encontrado na China, onde a manufatura dos produtos era realizada usufruindo de jornadas exorbitantes, com mão de obra infantil, inexistindo qualquer segurança ou amenização de circunstâncias perigosas ou insalubres:

Não é preciso voltar tanto no passado. Há pouco mais de três anos foram reveladas as condições degradantes do trabalho na Foxconn, na China, fabricante de ícones do consumo atual. iPads e iPhones da idolatrada Apple são feitos a partir de jornadas terríveis, crianças na linha de montagem, poluição, falhas de segurança, de saúde (LUCENA, 2014),

Estes alardes, revelam a precariedade quanto a fiscalização dos governos e órgãos específicos, que inúmeras vezes nem mesmo se preocupam com a malasses sociais envolvendo essas comunidades.

Assim, apesar de que o núcleo conceitual do *dumping* social não partilhar de algumas das características das demais modalidades, esse empasse na problemática conceitual causa apenas atraso no necessário desenvolvimento do direito.

Não pode e não deve haver impedimento na apreciação jurídica ou obstáculo à percepção desta ideia e mais ainda à visualização do problema social identificado nesta modalidade apenas em decorrência da sua conceituação, pois apesar da problemática, esta é uma prática desleal muito conhecida e percebida pelos doutrinadores.

Outrossim, importante lembrar que este conceito relativo a concorrência internacional para definição de *dumping* foi fundamentalmente compilada em um período no qual a preocupação prioritária era a reconstrução pós Segunda Guerra Mundial. Neste período a preocupação com a proibição e repressão da concorrência desleal era basilar para a manutenção da paz naquele período. De modo que, por certo, esta conceituação não tenha se esgotado pelo próprio fenômeno que se propôs a identificar:

Como se vê, não há nada mais próprio do que falar em “dumping” para se referir às práticas econômicas que visem suprimir a concorrência também no mercado interno. E, quando essas práticas estão ligadas ao rebaixamento das bases sociais, ou seja, à desconsideração dos custos necessários para efetivar os direitos trabalhistas e previdenciários, nada mais apropriado do que se denominar esse fenômeno de “dumping social”. (...) Trata-se de uma prática organizada, deliberada, que atinge, reflexamente, o sistema econômico, com prejuízo difuso para toda a sociedade. (MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014, p. 20).

Maior, Moreira e Severo (2014) criam uma relação para elucidar o fato da despreocupação com o cumprimento das leis trabalhistas, seu exemplo parte da comparação com o caso em que um senhor sair propositalmente de uma padaria com os pães solicitados, contudo sem efetuar o pagamento e neste caso discorre que provavelmente o senhor seria parado pelos transeuntes e teria seria pego no flagrante pelo crime de furto. Contudo compara esta situação a estabelecida pelos empregadores que não efetuam os pagamentos dos empregados. Enaltecendo o fato de que que furtar paes seria um crime, entretanto subtrair o fruto do trabalho humano não.

Chegando na conclusão de que as leis foram feitas por aqueles que furtam as horas e não aqueles que as tem furtadas. Neste mesmo diapasão, informa o seguinte:

Depois da adoção pela maioria dos países, especialmente aqueles em desenvolvimento, de normas internacionais que asseguram um patamar civilizatório mínimo aos trabalhadores, de forma artilosa e para continuar a elevação dos lucros ou manutenção de vantagens exorbitantes, empresários inescrupulosos não mais assistidos plenamente pelas legislações internas (que passaram a adotar normas de garantias mínimas de condições de trabalho) passaram a minar os padrões civilizatórios trabalhistas através da chantagem conhecida como *race to the botton* (corrida ladeira abaixo) ou efeito contaminação, mediante a pressão que empresas dos países com padrões civilizatórios de direitos trabalhistas mais elevados fazem em seus governos para que tais padrões sejam diminuídos ou flexibilizados, utilizando o eufemismo neoliberal, sob pena de as mesmas empresas se instalarem em países com padrões mais baixos de proteção aos trabalhadores. Chantagens estas que produziram muitos efeitos nefastos à legislação trabalhista Brasileira, que tem como exemplo a Lei n. 9.601/98, que perverte o conceito de compensação de jornada (MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014, p. 23).

Por isso se observa que o direito do trabalho tem um papel fundamental no decorrer dos anos para a amenização desta troca nefasta e desigual de dinheiro e a vida, troca esta estimulada indiretamente pelo estado. contudo, mesmo que estipulado de forma a tentar burlar atos desleais para com os trabalhadores, o *dumping* social ainda pode se apresentar, pois caso a chantagem do efeito contaminação não surta efeito, apela-se para o puro e simples descumprimento normativo pré-existente.

A exemplo, como dito anteriormente temos os pagamentos com mão de obra do trabalhador, estes sem dúvida encarecem os custos finais de produção, sendo esta a razão de muitos empregadores se utilizarem da hipossuficiência do trabalhador para impor uma supressão de direitos (PIROLO; OLIVEIRA, 2017). A partir desta supressão, o preço final do produto se torna objetivamente mais sedutor ao empresário em relação ao preço auferido pelas

empresas respeitadoras das normas trabalhistas, transformando-se assim em uma concorrência desleal.

Percebe-se que, a lentidão e morosidade do judiciário, a possibilidade de interposição de inúmeros recursos, e o lucro obtido pela supressão dos direitos trabalhistas, configuram nos motivos principais para a prática deste tipo de *dumping*.

3.4 Natureza jurídica do *dumping* social

Entende-se que o *dumping* social apresenta um dano social, difuso e coletivo, pois como dito anteriormente, o bem afetado pelo *dumping* social é ao mesmo tempo tanto os trabalhadores empregados pelas empresas que os exploram, quanto os trabalhadores que podem um dia vir a ser contatados a ingressarem neste tipo de trabalho, e para além deles todo o mercado desestabilizado pela deslealdade praticada. Assim, observa-se que o prejuízo vai para além da personalidade do trabalhador, e atinge a coletividade de forma transindividual, de natureza indivisível (NEVES, 2014), ou sejam as titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato, como descrito pelo Artigo 81, Parágrafo Único, I do Código de Direito Civil (CC). A este respeito pode ser observada o teor da aprovação do enunciado 4 da jornada de direito material e processual da jurídica do trabalho, que versa o seguinte:

“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 arts. 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT. (MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014, p. 11)

Dessa forma, percebe-se que caso no caso do *dumping* social, que ocasiona dano que vai além da relação privada, deve ser controlado, ainda mais se for prática reiterada e gera malefícios a toda sociedade, também, todo o grupo ou classe de pessoas que se enquadram em situação fática igual. A este respeito, seguindo a linha de direitos difusos, e coletivos, os juízos não estariam preocupados em sanar o prejuízo individual, mas sim o causado pela habitualidade da conduta desleal (SILVA; BERNARDINELLI, 2016).

Assim, como se tratam de direitos difusos, coletivos do trabalho, apenas poderiam ser defendidos por legitimados *ope legis*, ou melhor, autores legalmente autorizados que em nome próprio possam postular direito alheio, como descrito no art. 82 do Código de Direito do Consumidor (CDC):

Para os fins do art. 81, parágrafo único, são legitimados concorrentemente: I - o Ministério Público; II - a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal; III - as entidades e órgãos da Administração Pública, direta ou indireta, ainda que sem personalidade jurídica, especificamente destinados à defesa dos interesses e direitos protegidos por este Código; IV - as associações legalmente constituídas há pelo menos 1 (um) ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos protegidos por este Código, dispensada a autorização assemblear. E art. 5º. Da LACP: Art. 5º. Têm 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: a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil. [...] (BRASIL, 1990).

Sendo assim, o empregado ou obreiro, não poderá em nome próprio, procurar por uma decisão genérica que abrace toda a sua classe, pois não se encaixa como um legitimado para este tipo de postulação.

Dessa forma, necessitaria de outras formas, contudo, não uma reclamatória trabalhista, para obter-se uma sentença na qual haja uma condenação pela prática de *dumping social*.

4 **RELAÇÃO DO *DUMPING* SOCIAL E REFORMA TRABALHISTA**

Como discorrido no primeiro tópico deste trabalho, tem-se a necessidade da legislação trabalhista se moldar e se atualizar ao momento de desenvolvimento que se encontra a sociedade em questão. De forma que este desenvolvimento, muitas das vezes traz consigo violações a direitos fundamentais dos trabalhadores.

Apesar de a *prima facie*, ser constatado benefícios ocasionados pela abertura da economia, e a exposição ao capital estrangeiro nos países subdesenvolvidos por exemplo, é fomentado pelo próprio estado a busca por lucros e livre concorrência.

Em decorrência desta globalização possuir diversas dimensões, como política, ambiental, social, cultural e, por fim, a econômica como entende Vieira (2017), ao passo que este emaranhado de consequências da globalização acarretam em um embate entre a universalidade e a relatividade cultural, causando efeitos diretamente aos direitos sociais. Em decorrência da necessidade de adequação destes para as novas realidades tanto locais quando globais.

Entretanto sempre que a relativização dos direitos se sobrepõe aos direitos internos em prol dos globais, cria uma “cegueira” para os direitos trabalhistas. Esta “cegueira”, prevalece o lucro e a competitividade de mercado em detrimento dos direitos e garantias dos trabalhadores, desaguando no conceito do *dumping* social (VIEIRA, 2017).

Referente a isto, é imperioso lembrar que o *dumping* social afeta indiretamente as empresas tidas como concorrentes, contudo, o monopólio empresarial não se apresenta como cerne desta modalidade.

Assim essa proteção não deve ser observada apenas pela ótica de hipossuficiência do empregador sobre o empregado, com viés meramente econômico, mas sim fundamentada pela ideia de proteção da dignidade e garantias da pessoa humana.

Entretanto, quanto mais forte a proteção legislativa perante o trabalhador, mais aumenta os gastos das empresas disseminadas pelo globo, principalmente em nações onde as leis trabalhistas são rígidas (MANZELLO, 2014).

Se pegarmos por exemplo o Brasil, que possuía uma legislação trabalhista onde apresentava diversas leis com o intuito de resguardar o obreiro em momentos de hipossuficiência perante o contrato de trabalho, se transcreveria na elevação de custos para a proteção de tais direitos. Estes custos por sua vez seriam repassados ao empregador. Isso acarreta em um descumprimento sistemático de certos direitos, sob a fundamentação de que

seria a única forma de conter os altos custos e não ter sua capacidade de concorrência lesada (MANZELLO, 2014).

Em meio a este cenário, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, a Reforma Trabalhista pela Lei 13.467 de 2017, a reforma possuía o intuito de modernização da legislação anteriormente vigente, bem como o crescimento econômico pela geração de empregos ou pela atração de investimentos estrangeiros (BRASIL, 2017).

Contudo, na prática, não se observa que algumas destas novas estipulações conseguiram alcançar sua intenção. De forma que situações como a diminuição da atuação sindical e alta possibilidade de flexibilização das normas envolvendo contrato de trabalho, na prática, não remontam as previsões de uma legislação preocupada com a proteção real dos direitos do trabalhador, mas sim com o crescimento do país em detrimento do desenvolvimento qualitativo das relações de trabalho (LINHARES, 2018).

De forma consciente, a Reforma Trabalhista possibilitou que o empregador tivesse uma ampla disponibilidade de negociação com o empregado, além de tornar flexível como dito, inúmeros pontos dentro do contrato de trabalho. Contudo, de forma inconsciente, possibilitou um ambiente propício para marginalização dos direitos trabalhistas do empregado, na tentativa de assegurar o custo-benefício maior pelo empregador. e ao mercado de forma geral, indo de encontro com os preceitos juslaborais e noções de direitos sociais.

Atualmente, com cerca de um ano da vigência da Reforma Trabalhista, é possível perceber que em áreas como construção civil e trabalhos rurais, o sucateamento dos direitos trabalhistas está crescendo, e a informalidade do trabalho também. Estas circunstâncias são apenas reflexos da mudança na legislação, retirando a rigidez da norma em pontos onde garantia uma proteção legal ao trabalhador, para dar lugar a uma elasticidade por meio de flexibilizações, as quais prevalecem na prática muito mais os empregadores.

Este fato é observado por doutrinadores, como Martins (2002), o qual relaciona o instituto das leis trabalhistas e o alto custo da produção, e este acredita que a flexibilização seria uma forma útil de adaptar o direito a economia vigente:

O Direito do Trabalho é um ramo da ciência do Direito muito dinâmico, que vem sendo modificado constantemente, principalmente para resolver o problema do capital e do trabalho. Para adaptar esse dinamismo à realidade laboral, surgiu uma teoria chamada de flexibilização dos direitos trabalhistas. (MARTINS, 2002, p. 32).

Este doutrinador, informa que a flexibilização das normas trabalhistas, servem a um propósito importante, e este seria a de incentivo a manutenção de empresas estrangeiras no

território nacional, pois assim, seria uma forma de legalmente permitir uma elasticidade das obrigações e ao mesmo tempo evitar práticas como *dumping* social (PIROLO; OLIVEIRA, 2017).

O *dumping* social, por certo acarreta na transgressão dos direitos da personalidade do trabalhador, corrompendo a organização do homem na sociedade. Rebaixando ilegalmente sua função a nada mais que uma coisa, um meio para alcançar os objetivos do empregador. Rompendo com toda o conceito de função social do contrato ou com o clássico pensamento de que o trabalho dignifica o homem.

A este respeito, o pensamento do professor Martins (2002) é completamente correto, pois havendo possibilidade de negociação das normas para um melhor aproveitamento dos lucros, ou se a própria supressão ilegal dos direitos trabalhistas for convalidada pela possibilidade de flexibilização das normas, por certo que o *dumping* social começaria a se tornar menos visível.

Entretanto na realidade Brasileira, após um ano da Reforma Trabalhista o que foi observado através dos números da pesquisa de 2018 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é que a taxa de desemprego abaixou em relação ao trimestre passado, contudo ainda se mantém maior que o valor obtido na mesma época no ano passado. Sendo o valor atualizado da pesquisa 11.9% (para motivo de referência a do mesmo período no ano anterior configurava 11.8%) desemprego aumentou apenas 00.01% em comparação antes da reforma, bem como o número de trabalho informal aumentou em 1,8 milhões (LAPORTA, 2018).

Assim nota-se que há uma grande utilização destas novidades trazidas pela Reforma Trabalhista, não para desestimular o *dumping* social, mas sim para tornar sua prática ainda mais fácil e de difícil reparação.

Por isso que cotidianamente na justiça do trabalho é comum a presença de várias reclamações trabalhistas com fundamentos em ausência de anotação em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), falta de adicional de horas extras ou referente as horas noturnas, dentre muitas outras já consideradas comuns. Contudo, percebe-se que nestes casos acima, a simples restituição do valor com o acréscimo de um montante a título de multa, seria suficiente para sanar o direito individual lesionado. Pois afeta a individualidade do empregado apenas (MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014).

Contrariamente se encontram os casos em que há o desígnio para a prática da manobra empresarial que visa diminuir os direitos trabalhistas para diminuir seus custos, com intuito de melhorar a competitividade.

Estas violações se perpassam para a coletividade de forma geral e indistinta, essa lesão afeta diretamente os direitos fundamentais dos trabalhadores, favorecendo diretamente para o desequilíbrio da cadeia econômica capitalista, não podendo mais ser sanada mediante indenização individual, na medida que o direito lesionado tem a magnitude social, difusa. Valor condenatório não é mais satisfatório para reparar o dano social. Portanto, quando se fala em *dumping* social relaciona-se ao dano aos Direitos Sociais (FERREIRA; RODRIGUES, 2014).

Assim, é fato que a Reforma Trabalhista proporcionou em diversos pontos, um alibi para a perpetuação desta prática do *dumping* social, que agora se utiliza de flexibilizações ofertadas legalmente, para subjugar direitos trabalhistas. Como será discorrido no próximo tópico.

4.1 **Modificações da Reforma Trabalhista e suas relações ao *dumping* social**

Na data de 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a reforma trabalhista, reforma esta, que alterou mais de 100 artigos contidos na legislação pretérita. No mês de novembro de 2018, completa 1 ano desde sua entrada em vigor no ordenamento. Referente a isto, neste capítulo serão analisados institutos específicos e suas devidas alterações, para que assim, seja feito um paralelo entre os impactos advindos alteração legislativa com a facilitação do aparecimento do *dumping* social nas relações trabalhistas.

4.1.1 *Fim da contribuição sindical*

Esta mudança trazida pela Reforma Trabalhista, versada pelo artigo 579 da CLT prevê que “o desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria” (BRASIL, 1943).

Com a Reforma Trabalhista torna-se facultativo a contribuição sindical, devendo ser autorizada previamente pelo empregado a vontade de participação. Se diferenciando do caráter obrigatório que detinha pela antiga redação.

Cabe atentar que estas contribuições representam a fonte de receita vital do sistema sindical, que junto das mensalidades, e modalidades de contribuição assistencial e confederativa, representam o combustível para sua funcionalidade.

Uma grande mudança trazida pela Reforma Trabalhista se percebe na possibilidade de negociações entre empregador e empregado. Contudo para que as negociações sejam efetivadas é necessário a fortificação do trabalhador. E esta fortificação em suma está sendo mitigada por

esta alteração (EVENTO DE INAUGURAÇÃO DA LIGA ACADÊMICA DE DIREITO DO TRABALHO, 2017).

Circunstâncias como a falta de necessidade de concordância sindical para alterações contratuais, e o próprio fim da obrigação quanto a contribuição sindical, são fatores que causam um perceptível dano social. Pois em circunstâncias como as quais os construtores civis se encontram por exemplo, fará diminuir ainda mais o poder de discussão deste trabalhador, suprimindo em parte a força de barganha da parte hipossuficiente (EVENTO DE INAUGURAÇÃO DA LIGA ACADÊMICA DE DIREITO DO TRABALHO, 2017).

Pois um efeito da falta de obrigatoriedade sindical na prática, é o distanciamento do empregado ao âmbito sindical, ocasionando perdas em ambos os lados.

De forma que agora sindicatos que não tem nenhum tipo de serviço, começarão a desaparecer.

O modelo de organização sindical só vai ser reformado, quando os trabalhadores perceberem que as autoridades sindicais existentes podem não representar seus interesses, não servindo para a real finalidade. E assim deixai-las de lado e fazer outras melhores.

A *prima facie*, esta disponibilidade pode parecer a efetivação do direito à liberdade sindical, contudo na prática, a opção por não vinculação a um sindicato ocasiona em uma grande desproporção na possibilidade de argumentação para com as negociações trabalhistas (EVENTO DE INAUGURAÇÃO DA LIGA ACADÊMICA DE DIREITO DO TRABALHO, 2017).

Só teremos trabalhadores com força real para discutir com o patronado quando as entidades sindicais realmente servirem para elevar o instrumento de barganha dos obreiros, e assim diminuir a desproporção entre seus poderes. Esta relação é bem colocada pelo delegado Delgado (2016) em seu livro:

Os sujeitos do Direito Coletivo são, portanto, essencialmente os sindicatos, embora também os empregadores possam ocupar essa posição, mesmo que agindo de modo isolado. Tal diferenciação ocorre porque os trabalhadores somente ganham corpo, estrutura e potência de ser coletivo por intermédio de suas organizações associativas de caráter profissional, no caso, os sindicatos. (DELGADO, 2016, p. 1468.)

Ora, deve então haver uma equidade material entre os sujeitos coletivos. E tal assertiva não deve restringir-se à uma análise do objeto da negociação, ou seja, por uma mera ponderação dos efeitos do negociado. A dita igualdade substancial deve permear os próprios sujeitos

coletivos, de modo que possam exercer, em vias de igualdade, suas prerrogativas e estabelecer seus interesses.

Se torna muito difícil ter um equilíbrio real nas relações de trabalho, pois sempre aqueles diretamente relacionados a categoria econômica, ou seja, os empregadores, sejam eles coletivos ou individuais, possuem bem mais condições de operarem em detrimento de seus próprios direitos. Diferenciando-se da classe operária, que normalmente é hipossuficiente em relação ao seu empregador (OLIVIERI; GUIMARÃES, 2018).

Dessa forma, esta modificação da Reforma Trabalhista, proporciona uma deterioração no poder de barganha do operário para com seu patrão, na medida em que, unido a ideia da possibilidade negociação ampla do contrato de trabalho, o empregado necessitaria de melhores fortificações para ter seus direitos protegidos na maior gama possível. Assim, é visível a possibilidade de utilização desta carência no quesito da anuência e fiscalização previa, para a segregação de direitos trabalhistas do empregado, em prol do lucro e competitividade mercantil.

Após um ano de Reforma Trabalhista foi demonstrado por uma reportagem de Laporta (2018) através de pesquisa realizada pelo ministério do trabalho, que do período da data de vigência da Reforma Trabalhista até a data de setembro de 2018, houve uma queda de 86%, representando o valor de R\$276 milhões de reais, um valor ínfimo se comparado ao montante de R\$1,9 bilhões que havia sido arrecadado na mesma época no ano anterior. Esta diferença está sendo sentida tanto em sindicatos grandes quanto nos de representação menores.

4.1.2 *Terceirização*

Neste cenário econômico internacional no qual é aplicada em larga escala a o artifício da transferência do local de produção das empresas para áreas nas quais a disponibilidade de mão de obra é ampla em contraposição a frágil legislação trabalhista, encontra-se a descentralização dos serviços da empresa (terceirização) como uma prática tão artilosa quanto as demais em se tratando de possibilidade de incorrer na prática do *dumping* social (LAU, 2015).

Esta prática muito comum em grandes empresas e nas mais distintas áreas empregatícias, é a terceirização de serviços, que pode ser descrita por Cassar (2018) como:

Terceirização é a **relação trilateral** formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra (empregador **aparente**, formal ou dissimulado)⁷ e o tomador de serviços (empregador **real** ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal (CASSAR, 2018, p., grifo da autora).

Atualmente a doutrina especializada proporciona a divisão desta prática em algumas categorias, como é o caso de Cassar (2018) que informa que a terceirização pode ser dividida em temporária ou permanente; em detrimento de atividade fim ou atividade meio; lícita ou ilícita; voluntária ou obrigatória.

Em se tratando de *dumping* social, a maior mudança visível neste instituto foi a recente possibilidade de terceirização de atividade fim, bem como a permissão de uma quarteirização do serviço que seria a subcontratação dentro da própria rede de produção.

Note que anteriormente a Reforma Trabalhista, não havia amparo legal para a possibilidade de se destinar a terceirização a atividade fim da empresa. desta forma o contrato de trabalho empregatício era somente entre a empresa prestadora de serviço e o obreiro terceirizado que realizava o serviço que não tivesse relação a atividade fim, não havendo relação direta de trabalho com a tomadora do serviço. Entretanto em diversos casos, constatava-se fraudes no tocante a real finalidade do terceirizado, pois, na prática, trabalhavam como reais empregados efetivos da tomadora do serviço. Esta terceirização mascarava-se por meio de simulações com empresas que possuíam uma precariedade maior na segurança trabalhista (ANAMATRA, [2017?]).

Entretanto, com a Reforma Trabalhista, o aumento da possibilidade de terceirização da atividade meio para também atividade final da empresa, trouxe inúmeros prejuízos aos trabalhadores, pois estes não possuem segurança no cumprimento destas empresas perante a constituição e aos demais direitos trabalhistas, como salubridade e segurança do ambiente de trabalho. ademais, a possibilidade de se terceirizar a atividade fim, cria a pessoa do atravessador, que ao invés de executar apenas explora a mão-de-obra alheia (SILVA; BERNARDINELLI, 2016). Como corrobora Cassar (2018):

De qualquer forma, a celeuma durou pouco tempo, pois a Lei nº 13.467/17 novamente alterou o art. 4º-A da Lei nº 6.019/74 para, desta vez de forma expressa, autorizar a terceirização de qualquer atividade, inclusive da **atividade principal**. Assim, a partir da Lei nº 13.467/17 a terceirização da atividade-fim é sempre possível. Expandir os casos de terceirização para as atividades principais (atividade-fim), ao argumento de que tal medida cria mais empregos e reduz a informalidade é a tese daqueles que não se importam com a precarização do trabalho. (CASSAR, 2018, grifo da autora).

Esta insegurança com a precariedade do trabalho é amparada na trajetória histórica do trabalhador terceirizado, pois em comparação aos empregados efetivos, era muito comum perceber dano quanto aos salários, estes sendo quase sempre inferiores, normalmente possuíam

jornada de trabalho acima dos demais, não era comum receberem treinamento para determinada atividade e algumas vezes a própria disposição do local não era apropriada para o serviço.

Referente a isto, tem-se a utilização deste tipo de modalidade para a perpetuação de trabalhos análogos a escravo, como ocorreu no caso divulgado pela Agência Nacional. Divulgava em sua reportagem a condenação da rede de lojas *Le Lis Blanc*, do grupo *Restoque*. A condenação se deu no montante de um milhão de reais em danos morais coletivos pela utilização de mão de obra em condições análogas à escravidão (SILVA; BERNARDINELLI, 2016).

Como versado anteriormente, o valor desta condenação será convertido em face de entidades assistenciais e programas de capacitação, em decorrência da natureza jurídica do ocorrido. Como tentativa de defesa o grupo *Restoque* informou que os estabelecimentos em que foi configurado o trabalho análogo a escravidão havia sido subcontratada pelos fornecedores (SILVA; BERNARDINELLI, 2016).

Sobre isso, através de um estudo realizado pelas estatísticas do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT), foi observado que 82% dos trabalhadores encontrados em condições similares a escravidão, apresentam uma semelhança, são terceirizados, além de ficar visível que a área mais reiterada nesta prática é a construção civil (SILVA; BERNARDINELLI, 2016).

Sobre isso, o procurador Rafael Gomes, e o presidente do STR de Jau, Stefanin afirmam em entrevista a Penha (2018) revelando ainda os perigos e malefícios desta prática no ambiente rural:

Estrago muito maior vai fazer a terceirização no campo, com o avanço de quarteirizações, gatos, aliciadores, turmeiros, trazendo o retorno do trabalho escravo para regiões onde já havia cessado ou diminuído. E quem vai contratar dessa forma são as empresas mais especializadas do mundo nos serviços que elas vão terceirizar”, frisa o procurador. (...) José Luiz Stefanin Junior, presidente do STR de Jau, relata que na sua região as terceirizações têm aumentado com força. “Assim que a reforma entrou em vigor, as empresas começaram a terceirizar os serviços, como o corte da cana. Os trabalhadores são contratados por laranjas, com contratos sem garantia de cumprimento (PENHA, 2018).

A este respeito, percebe-se que a Reforma Trabalhista ao ampliar a possibilidade de terceirização e acrescentar possibilidades até mesmo de subcontratações dentro da cadeia de produção de uma empresa, cria um ambiente extremamente propício a gerar sucateamento dos direitos trabalhistas em prol de vantagens econômicas, pois para cada empresa que vai a mídia

reconhecer sua violação para com direitos constitucionais dos trabalhadores e paga o preço condenatório correspondente, outras tantas permanecem no silêncio, lucrando sobre pessoas.

4.1.3 *Trabalho intermitente*

O contrato intermitente é definido como aquele tipo de contrato que alterna períodos de atividade (trabalho) e inatividade (não trabalho). Contudo os períodos de inatividade não são computados nem remunerados.

Sua maior diferenciação para os demais contratos na legislação trabalhista é sua imprevisibilidade do trabalho, ou seja, a aleatoriedade dos períodos de serviço efetivo e de inatividade. Ressalvados as garantias legais.

Esta forma de contrato, tem seu fundamento legal em dois artigos da CLT. O primeiro, 443, §3º:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017) (BRASIL, 1943)

O segundo, por sua vez, é o art. 452-A, da Reforma Trabalhista de 2017:

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017): I - remuneração; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de

13.7.2017); III - décimo terceiro salário proporcional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); IV - repouso semanal remunerado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); V - adicionais legais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); § 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017) (BRASIL, 2017).

Percebe-se que nesta modalidade, o trabalhador receberá conforme o número de horas efetivamente trabalhadas, e as férias, o 13º salário e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) serão percebidos com proporcionalidade dos valores recebidos. O aviso prévio e a multa do FGTS serão pagos pela metade.

No caso de o trabalhador receber menos de um salário mínimo por mês, deverá complementar os valores recolhidos à Previdência Social.

A Reforma Trabalhista não trouxe levemente esta modalidade de contrato de trabalho, visto que a perspectiva era para que a Reforma Trabalhista pudesse gerar mais de 2 milhões de empregos (LINHARES, 2018).

Parte desta ideia era utilizar o contrato intermitente, e permitir que a empresa no momento de sua baixa temporada, suspensa certos contratos de trabalho, uma ideia do governo era de que pela cláusula do contrato intermitente, muitos passariam a deixar a informalidade para ser intermitente.

Porém, a legislação trabalhista deixou brechas legais, que muito preocupou os interessados na contratação por meio desta modalidade. Estas brechas acabaram por deixar vago, inúmeros pontos importantes como a exemplo das questões de recolhimento previdenciário, verbas rescisórias devidas na extinção contratual entre outras.

Por meio destas Preocupações que rodeavam esta modalidade, foi editada uma medida provisória, a Medida 808 do Ministério Público, de 2017, que veio a regulamentar o contato intermitente, na tentativa de sanar as dúvidas. Contudo, esta medida provisória não foi convalidada em lei, ocasionando no retorno da insegurança. Com esta queda, o regramento se esgotará de novo (LINHARES, 2018).

Com o passar de um ano não foram vistos um aumento expressivo nesta categoria de trabalho, houve a redução de 1% dos empregados com carteira assinada. Porém houve o

aumento de trabalhadores na informalidade. A taxa de desemprego no Brasil é de 12,1%. Hoje mais pessoas trabalham, mas na informalidade (LINHARES, 2018).

Assim, relata Osvaldo Teófilo, secretário das relações internacionais da Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação da Cut (CONTAC) em uma entrevista para o Repórter Brasil em julho de 2018, que os trabalhadores do café que eram contratados por meio de contrato intermitente com piso salarial de R\$1.6 mil, que ao final do mês recebia R\$ 480 apenas (PENHA, 2018). Soares (2018) corrobora: “a crueldade da Reforma Trabalhista pega vários pontos importantes. O pior de todos é o trabalho intermitente, dado que o trabalhador pode receber menos de um salário mínimo, ou menos de um salário da categoria”.

Assim, torna-se visível o sucateamento das garantias trabalhistas e constitucionais, mediante a utilização errônea de meios contratuais chancelados pelo ordenamento.

A criação desta espécie de contrato de trabalho denominado “contrato intermitente”, por mais que originalmente tenha se visado uma maior geração de empregos e flexibilidade aos trabalhadores informais. Na verdade, chancela a jornada variada e o trabalho variável, ou seja, imprevisibilidade na prestação de serviços. De forma que acaba por lesionar princípios da proteção do trabalhador e o da continuidade da relação de emprego. Pois é visível a utilização desta criação para que esta espécie de contrato atenda a interesses prioritariamente dos empregadores empresários.

Se relacionando perfeitamente ao tema central desta monografia, no tocante ao fato de que a possibilidade de jornada variável se relaciona diretamente a um pagamento proporcional, e ainda a uma fragilidade na lei que proporciona uma insegurança quanto a sua aplicação. É o instrumento fragilizado perfeito para reduzir pontuais direitos trabalhistas como o valor de sua remuneração, afim de aumentar os lucros em face do custo benefício de sua produção.

4.1.4 *Negociado sobre legislado*

A Lei nº 13.467, de 2017, lei da Reforma Trabalhista trouxe um acréscimo a Consolidação das Leis Trabalhistas, que de agora em diante apenas será chamada de CLT, este acréscimo foi o Artigo 611–A, que versa o seguinte:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017): I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); III - intervalo intrajornada,

respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017) (BRASIL, 2017).

Este artigo versa sobre quais circunstâncias o ajuste, seja por meio de convenção ou acordos coletivos prevalecera sobre matéria legislada. E em quinze incisos estão dispostas algumas matérias não taxativas ou restritivas. Como teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; intervalo intrajornada, o enquadramento do grau de insalubridade, dentre muitos outros.

Ademais, nuances relacionadas a jornada de trabalho por exemplo, podem ser ajustadas e acabar por se tornarem mais negativas ao trabalhador, seja por meio de enrijecimento da norma ou a tornando mais elástica. Pois o enrijecimento atrapalharia nas escolhas do trabalhador e a elasticidade poderia dar margem ao desrespeito dos direitos trabalhistas pelo empregador (LUSTOSA, 2010).

Nota-se que com o advento desta novidade no diploma legal, torna-se possível a minoração de direitos anteriormente ofertados pela legislação, criando um ambiente no qual os acordos e convenções coletivas apresentem uma função de adaptadores dos interesses econômicos, e não mais prioritariamente de fonte heterônoma; autônoma do direito do trabalho (ASSIS, 2017).

Diametralmente, é criado o Artigo 611-b, que apresenta um rol taxativo, em que é proibida a supressão ou redução dos direitos trabalhista mediante acordo ou negociações coletivas:

Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); IV - salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); VIII - salário-família; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); IX - repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XI - número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XIX - aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das

necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017); XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017). Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017) (BRASIL 2017).

Assim, percebe-se que o legislador optou por dar uma característica não exaustiva ao rol de possibilidades do 611-A, que são passíveis de mudanças, e um rol taxativo aos que possuem característica inviolável, não podendo ser flexibilizada no 611-B.

A Reforma Trabalhista, mesmo que indiretamente com estas previsões legais, criou certas brechas jurídicas, capazes de favorecer o *dumping* social, facilitando o rebaixamento de direitos e garantias trabalhistas por meio de negociações.

Como exemplo os Incisos XII e XIII do Artigo 611-A, que versam sobre a possibilidade de negociação do enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho respectivamente.

Dessa forma, é criado um arcabouço no qual se torna plenamente possível o enquadramento dos percentuais do adicional de insalubridade, com a clara presunção de rebaixa-los, e cumulativamente, proporcionar a prorrogação desta jornada, mesmo que em situação insalubre. Dessa forma, se previamente o Ministério do Trabalho definia o grau de insalubridade como o máximo (40%), por meio de convenção pode abaixa-lo para o mínimo se assim for decidido, representa um adicional de 10% a ser adicionado ao salário do obreiro (ANAMATRA, [2017?]).

E em se tratando do aumento da carga horária em ambiente insalubre, a lei não informa de forma precisa a quantidade de tempo máximo de trabalho para este tipo de ambiente, tendo como único parâmetro o montante de 12h diárias que representa a maior jornada permitida para qualquer trabalho.

A este respeito, doutrinadores como Cassar (2018), acreditam que esses incisos não prestigiam em nada a saúde do trabalhador. Constatando que o trabalho em meio insalubre pode agravar a saúde do obreiro conforme o tempo de exposição ao agente nocivo.

Resta claro que esta possibilidade de cumulação de dispositivos prevalece bem mais aos empregadores que seus empregados, pois apesar de ser possível a utilização para o benefício do empregado, há uma parcela que em meio a uma latente prioridade para a obtenção de lucros

graças ao mundo globalizado, se utilizará destas autorizações legais para subjugar estes direitos afim de aumentar seu lucro.

Outra matéria passível de negociação com o advento da Reforma Trabalhista é a possibilidade de por meio de acordo, adotar a escala de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

Esta possibilidade de negociação se diferencia do que era estipulado previamente a reforma, visto que anteriormente essa forma de 12 x 36 apenas poderia ser válida em caráter excepcional e mediante negociação coletiva.

Com a vigência da reforma, houve liberdade na estipulação para a adoção desta forma de jornada mediante um simples acordo individual, contudo as diferenças não cessam neste ponto. Atualmente, dispensa-se o pagamento de feriados que por ventura adentrem a escala de trabalho, o valor da hora noturna é reduzido, permite indenização da hora intervalar apenas do que não foi cumprido com acréscimo de 50%.

A reforma da legislação estimula também a prática remuneração por produtividade, para o suposto aquecimento da economia, ocasionando na exigência de jornadas tidas como exordiais, ou diminuição salarial caso não seja atingida as metas de produtividade, da mesma forma que causa um estremecimento quanto aos trabalhos precários e análogos ao de escravo e, conseqüentemente, estes confrontam diretamente os ditames das Convenções nº 29 e nº 105 da OIT (OIT, 1956; OIT, 1959).

Os riscos para a excedente jornada de trabalho mesmo que se cumprido as formalidades legais já é considerável, pois um estudo realizado na Escola de Medicina da Universidade de Massachusetts, em sua pesquisa da consultoria de recursos humanos, realizaram o artigo "*The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States*", e nele chegaram à conclusão de que a chance de se cometer erros e se machucar é diretamente proporcional a duração da jornada de trabalho, bem como após as 9 horas seguidas de trabalho tem se como pico no número de acidentes. Ainda chegam a conclusão de que realizar jornadas excedentes a 10 horas de trabalho aumenta em 60% na presença de problemas cardíacos (GASPARINI, 2016).

5 CONCLUSÃO

No decorrer do presente trabalho, constatou-se que a legislação trabalhista Brasileira está em constante mudança, sempre na tentativa de se melhor adaptar à realidade social presente no país. A partir de uma evolução interna no território brasileiro, possibilitou que os direitos e princípios fundamentais fossem irradiados as mais diversas ramificações, da constitucional ao direito do trabalho.

Este, possui um papel fundamental, agindo termômetro das relações comerciais e econômicas de um determinado país. Pois constatou-se que os acontecimentos ao redor do mundo, como a globalização, guerras dentre outros fatores, proporcionam uma mudança no paradigma jurídico do estado. E neste caso, criou um ambiente propício para a elaboração de mudanças na legislação de forma geral.

Assim, se dispõem os trabalhadores, que por serem hipossuficientes, não apresentem possibilidade de discutir sua força laboral em detrimento aos ditamos do mercado.

Pois, em situações como as descritas, os trabalhadores perdem consideravelmente o poder de barganha com a parte hipersuficiente, e assim, causa uma desigualdade visível na renda empregatícia, contudo uma maior apropriação do superávit pelos empregadores.

Ou seja, a preocupação visível é com o quantitativo dos índices referente a queda do desemprego ou informalidade do trabalho, em detrimento do qualitativo desta relação. Por todo o exposto, verifica-se que, na prática o *dumping* social, aparece de forma a interferir negativamente em toda a sociedade, maculando a economia e vulgarizando o mérito da dignidade do trabalho e do desenvolvimento nacional.

Apesar de já existirem providências que já estão sendo implementadas relativas a condenação da prática do *dumping* social, ainda são precárias as medidas que buscam coibir a mera intenção de praticar o ato. Como já dito, o capitalismo, fruto da globalização, melhorou em vários aspectos a economia, entretanto, nesta busca pelo progresso desenfreado, formou-se o alibi perfeito para o total desrespeito aos ditames legais para com a dignidade do trabalhador, e da pessoa humana em geral. A este respeito, a Reforma Trabalhista trouxe inúmeros prejuízos, pois indiretamente, sob o pretexto de modernização da legislação, criou brechas, das quais os empregadores podem utilizar para tornar ainda mais fácil a presença do nocivo *dumping* social.

A referida prática que deve ser constrangida o mais breve possível, para que seja assegurado a existência digna a todos.

Práticas como a terceirização desenfreada contribuem imensamente para não concretização de direitos trabalhistas, pois ao transferir responsabilidades empregatícias às

empresas interpostas, inúmeras vezes, visa eximir-se das responsabilidades advindas do contrato de trabalho, que se utilizado como forma de reduzir custos na produção, novamente configura em concorrência desleal.

Apesar de uma prática interdiciplinar ficou visível, no decorrer deste estudo, a necessidade do direito do trabalho, para a criação instrumentos que impeçam e remedeiem seus efeitos tão maléficis.

O *dumping* social precisa ser, antes de mais nada, impugnado mediante a conscientização social dos malefícios ocasionados pela supressão dos direitos dos trabalhadores.

A busca pela melhor efetivação dos direitos sociais ainda se mostra como a melhor direção a ser buscada, com a finalidade de criar uma melhor relação entre empresa e empregadores e empregados, em prol do crescimento conjunto, nesta ótica o trabalhador se tornaria parceiro do empregador ou tomador de serviço, como é o caso nas terceirizações.

A utilização de incentivos para melhor o desempenho dos empregados mostra-se uma conduta muito mais benéfica para o aumento da produção, do que o sucateamento dos direitos afim de abaixar os custos da produção em si. De forma que a própria participação do empregado nos lucros da empresa, mesmo que ínfima se torna um excelente atrativo para o aumento produtivo sem a retirada de direitos indispensáveis,

Como descrito, o Brasil é um grande defensor do combate ao *dumping* social, por esta ser uma atitude que traz prejuízos à sociedade como um todo, não atendo-se apenas ao indivíduo.

Logo, o *dumping* interno é um total desrespeito as legislações sociais e trabalhistas, que como vimos foi altamente flexibilizada graças a reforma trazida pela Lei 13.467 de 2017, esta reforma possibilitou que o empregador negociasse e flexibilizasse diversos aspectos do contrato de trabalho, possibilitando, em determinados casos, a subjugação dos direitos trabalhistas por mera vontade da parte hipersuficiente na relação empregatícia.

Dessa forma. é de vital importância a atuação do ministério público, pois este zela pela adequação do ambiente de trabalho e a manutenção da dignidade deste. Da mesma forma, se percebe a importância de auditores fiscais por exemplo, no tocante a aplicação de multa caso seja fiscalizado que não há o correto cumprimento das normas trabalhistas. As multas e condenações indenizatórias são as formas para tentar remediar os casos de abuso destes direitos, como até mesmo foi descrito pelo caso da empresa *Le Lis Blanc*, mencionado anteriormente.

Ao analisar o posicionamento atual, percebe-se que os magistrados têm atentado para o fato da reincidência da conduta bem como para sua intenção. Pois em nada adiantaria para a

formação do convencimento do magistrado acerca do *dumping* social o fato de haver mais de uma condenação referente a fatos diversos, ou sem a intenção real de lesionar o direito dos trabalhadores para aumentar a margem dos lucros da empresa.

Nesta medida, quando presenciados estes atos reprováveis, a verba derivada da condenação a título de dano social, não se destina a vítima, mas sim a um fundo, tendo como principais os de proteção do consumidor, ambiental ou do trabalhador. Referente a isto, muitos autores como soto maior acreditam na fixação ex-officio da indenização pelo juiz, pois leva em consideração os fundamentos do dano social bem como com o fator da reincidência de inúmeras empresas.

Por meio de pressões internas ou externas, o poder público deve sempre valorizar qualitativamente o ambiente de trabalho de seu povo, de forma que independente dos benefícios que esta reforma trouxe para a macroeconomia do país (internacionalmente), internamente nas microeconomias, há a presença clara de sucateamento de direitos trabalhistas em prol da elevação da competitividade de mercado.

O Brasil ainda precisa percorrer um longo percurso até ser um modelo de disseminador dos direitos humanos ou de uma sociedade justa, como preceitua a Constituição Federal (CF) de 1988. As políticas internas, bom como a preferência delas precisam ser alteradas urgentemente, para tanto, é necessário o apoio popular neste sentimento de indignação. Pois, o certo não seria presar apenas pelas práticas do judiciário brasileiro para reverter os malefícios desta ação, mas sim criar um ambiente onde a própria legislação trabalhista a impeça.

REFERÊNCIAS

- ANAMATRA. NOTA TÉCNICA - NOVE MESES DE VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA **Anamatra**, [2017?]. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/20180926.notatecnicaOIT.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2018
- ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas. A valorização do negociado sobre o legislado na Reforma Trabalhista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, n. 9, 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130414/2017_assis_rebeca_valorizacao_negociado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 nov. 2018
- BARRAL, Weber Oliveira. **Dumping e comércio internacional: a regulamentação antidumping após a Rodada Uruguai**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.
- BRASIL. DECRETO Nº 8.058, de 26 de julho de 2013. Regulamenta os procedimentos administrativos relativos à investigação e à aplicação de medidas antidumping; e altera o Anexo II ao Decreto nº 7.096, de 4 de fevereiro de 2010, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior. Brasília: **DOU**, 2013.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho (CLT). **DOFC**: Brasília, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 1 dez. 2018.
- BRASIL. Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011. Estrutura o sistema brasileiro de defesa da concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o decreto-lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 - código de processo penal, e a lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e a lei nº 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, 1 dez. 2011.
- BRASIL. Lei nº 8078, de 12 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Código de Defesa do Consumidor. **Diário Oficial da União**: Brasília, 12 set. 1990.
- BRASIL. Lei ordinária nº 13.467, de 13 de julho de 2017. ALTERA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT), APROVADA PELO DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, E AS LEIS NºS 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. **Diário Oficial da União**: Brasília, 14 jul. 2017.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. [s. l.]: Método, 2018.
- CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil. **JusBrasil**, 2013. Disponível em: <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>. Acesso em: 1 dez. 2018.

CORREIA, Lauro Chamma. Dumping: exercício do direito de livre mercado e concorrência ou prática desleal de domínio do mercado externo?. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <https://laurochammacorreia.jusbrasil.com.br/artigos/527804914/dumping-exercicio-do-direito-de-livre-mercado-e-concorrenca-ou-pratica-desleal-de-dominio-do-mercado-externo>. Acesso em: 2 nov. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

EVENTO DE INAUGURAÇÃO DA LIGA ACADÊMICA DE DIREITO DO TRABALHO, 1. Belém, Pará: TRT8, 2017.

FERREIRA, Vanessa Rocha; RODRIGUES, Leonardo Nascimento. Dumping social trabalhista: a concorrência desleal e a violação aos direitos dos trabalhadores. **Cadernos de Direito**, [s. l.], v. 14, n. 27, 2014.

FIORATI, Jete Jane. **As telecomunicações nos direitos interno e internacional: o direito brasileiro e as regras da OMC**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

FURLAN, Fernando de Magalhães. Parâmetros do antidumping no Brasil. **Senado**, 2007. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/325681/noticia.htm?sequence=1>. Acesso em: 3 nov. 2018.

GASPARINI, Claudia. O máximo de horas que você pode trabalhar, segundo a ciência. **Super**, 2016. Disponível em: <https://super.abril.com.br/saude/o-maximo-de-horas-que-voce-pode-trabalhar-segundo-a-ciencia/>. Acesso em: 3 nov. 2018.

GUEIROS, Haroldo. Dumping. **Enciclopédia Aduaneira**, 2010. Disponível em: <http://enciclopediaaduaneira.com.br/dumping-haroldo-gueiros/>. Acesso em: 10 nov. 2018.

KOURY, Suzy Cavalcante. A terceirização e o incremento dos acidentes de trabalho: um estudo sobre o setor elétrico. **Publica Direito**, [2014]. [23] p. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=7f808f3226c4a953>. Acesso em: 30 nov. 2018.

LAPORTA, Taís. Reforma Trabalhista completa 1 ano; veja os principais efeitos. **G1**, 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em: 30 nov. 2018.

LAU, Ana Isabella. A cláusula social no comércio internacional: a interação entre a OMC e a OIT no combate ao dumping social. **Direito e desenvolvimento**, Pernambuco, v. 6, n. 1, 2015.

LICKS, Luis. Quatro formas de “dumping” no comércio internacional. **WordPress**, 2014. Disponível em: <https://luisantoniolicks.wordpress.com/2014/05/13/quatro-formas-de-dumping-no-comercio-internacional/>. Acesso em: 2 nov. 2018.

LINHARES, Aryanna, **1 ano de reforma trabalhista**. Centro de Estudos Renato Saraiva: Belém, Pará, 2018.

LUCENA, Eleonora. Livro discute exploração de trabalhadores por empresas. **Folha**, 2014. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/01/1399391-livro-discuteexploracao-de-trabalhadores-por-empresas.shtml>. Acesso em 24 nov. 2018.

LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. Flexibilização/precarização das relações de trabalho no Brasil. *Âmbito Jurídico*, 2010. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7332. Acesso em: 3 nov. 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping Social nas Relações de Trabalho**. [s. l.]: [s. n.], 2014. 160 p. *E-book Kindle*..

MANZELLO, André Chequini. Globalização, Direito do Trabalho e economia. **Âmbito Jurídico**, 2014. Disponível em: http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16068&revista_caderno=25. Acesso em: 30 nov. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. O dumping social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. **Juslaboris**, 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/89994/2015_massi_juliana_dumping_social.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 nov. 2018.

MATTOS, Cezar. Harmonização das políticas de defesa da concorrência e comercial: questões teóricas e implicações para o Mercosul, Alca e OMC. **Estudos Econômicos**, São Paulo. V. 29, n. 2, p. 267-291. 1999. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/ee/article/view/117605>. Acesso em 01 dez. 2017.

NEVES, Rute Jonção. **O dumping social nas relações de trabalho e as divergências jurisprudenciais no ordenamento jurídico pátrio**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2014.

OIT. CONVENÇÃO Nº 029, trabalho forçado ou obrigatório. ILO, 1956. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang-pt/index.htm. Acesso em: 1 dez. 2018.

OIT. CONVENÇÃO Nº 105, abolição do trabalho forçado. ILO, 1959. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang-pt/index.htm. Acesso em: 1 dez. 2018.

OLIVEIRA, Gabriela Teixeira. **O dumping social nas relações de trabalho e a atuação do judiciário**. 2017. Monografia (Curso de Direito) – Centro Universitário do Pará, 2017.

OLIVIERI, Nicolau; GUIMARÃES, Cristóvão Tavares de Macedo Soares. Razões da reforma trabalhista e os seus principais eixos. **Jota**, 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/razoes-da-reforma-trabalhista-e-os-seus-principais-eixos-23012018>. Acesso em: 2 dez. 2018.

PASTORE, José. Por que modernizar a CLT?. **José Pastore**, 2013. Disponível em: https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_348.htm. Acesso em: 20 nov. 2018.

PENHA, Daniela. Reforma trabalhista reduz em até 30% salário de trabalhadores rurais. **Repórter Brasil**, 2018. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/06/reforma-trabalhista-reduz-em-ate-30-salario-de-trabalhadores-rurais/>. Acesso em: 2 dez. 2018.

PIROLO; Bruno H. M.; OLIVEIRA, Lourival José. Reforma trabalhista e negociação coletiva: violação a direitos fundamentais. **Revista de direitos fundamentais nas relações de trabalho**, [s. /], v. 3, n. 2, 2017.

SILVA, Alice Rocha. Dumping e direito internacional econômico. **Revista do Programa de Mestrado em Direito do UniCEUB**, Brasília, v. 2, n. 2, p.42-69, 2005.

SILVA, Leda Maria Messias; BERNARDINELLI. Dumping social, terceirização e os direitos de personalidade nas relações de emprego. **Revista da Faculdade de Direito da UMG**, Belo Horizonte, n. 69, 2016. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/dumping-social-terceirizacao-e-os-direitos-de-personalidade-nas-relacoes-de-emprego/>. Acesso em: 30 nov. 2018.

SOARES, José. Reforma trabalhista reduz em até 30% salário de trabalhadores rurais. [Entrevista concedida a] Daniela Penha. **Repórter Brasil**, 2018. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/06/reforma-trabalhista-reduz-em-ate-30-salario-de-trabalhadores-rurais/>. Acesso em: 12 nov. 2018.

TORRES, Michell Laureano. Breves anotações sobre o dumping intencional e o não intencional. **Conteúdo Jurídico**, 2014. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,breves-annotacoes-sobre-o-dumping-intencional-e-o-nao-intencional,48389.html>. Acesso em: 30 nov. 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. História: A criação da CLT. **TRT-24**, 2012. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em: 1 dez. 2018.

VIEIRA, Larissa de Almeida Sousa. DUMPING SOCIAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO: A precarização dos direitos trabalhistas. **Migalhas**, 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI263969,41046-Dumping+social+na+relacao+de+trabalho+a+precarizacao+dos+direitos>. Acesso em: 30 nov. 2018.

WILLIG, Robert D. Economic Effects of Antidumping Policy. *In*: ROBERT, Lawrence Z. **Brokings Trade Forum**: 1998: Whashington, DC: Brookings Institution Press, 1999. Disponível em: <http://www.brookings.edu/research/journals/1999/tradejou>. Acesso em: 23 nov. 2018.