

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITO

RODRIGO ARANTES CAVALCANTE

*DUMPING SOCIAL TRABALHISTA, AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS
DIREITOS HUMANOS.*

São Paulo

2023

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITO

RODRIGO ARANTES CAVALCANTE

*DUMPING SOCIAL TRABALHISTA, AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS
DIREITOS HUMANOS.*

Dissertação de Mestrado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho, linha de pesquisa 2: Regulação e Empresa Transnacional, como parte de exigências para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo de Grandis

São Paulo

2023

Cavalcante, Rodrigo Arantes.

Dumping social trabalhista, as empresas trabalhistas e os direitos humanos. / Rodrigo Arantes Cavalcante. 2023.

119 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2023.

Orientador (a): Prof. Dr. Rodrigo de Grandis.

Direitos humanos. 2. Dumping social. 3. Regulação trabalhista. 4. Transnacionais. 5. Capitalismo humanista.

I. Grandis, Rodrigo de. II. Título.

CDU 34

RODRIGO ARANTES CAVALCANTE

**DUMPING SOCIAL TRABALHISTA, AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS
DIREITOS HUMANOS**

Dissertação apresentada ao
Programa Pós-Graduação Stricto
Sensu em Direito da Universidade
Nove de Julho como parte das
exigências para a obtenção do título
de Mestre em Direito.

São Paulo, 24 de maio de 2023.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Rodrigo de Grandis
Orientador
UNINOVE

MARCELO FREIRE
GONCALVES:92843

Assinado de forma digital por
MARCELO FREIRE
GONCALVES:92843
Dados: 2023.05.25 11:52:44 -03'00'

Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves
Examinador Interno
UNINOVE

RICARDO PEREIRA DE
FREITAS
GUIMARAES:02348046881

Assinado de forma digital por RICARDO PEREIRA
DE FREITAS GUIMARAES:02348046881
Dados: 2023.05.30 09:38:15 -03'00'

Prof. Dr. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães
Examinador Externo
PUC/FADISP

Dedico o presente trabalho ao meu amado filho Gabriel Do Val Cavalcante e a minha esposa Renata Do Val que é luz em minha vida e caminhada.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, ao meu orientador Professor Doutor Rodrigo de Grandis, um verdadeiro mestre, não só pela sua titulação acadêmica, mas principalmente por sua sabedoria e humildade, sempre disposto a orientar, e também disponível no momento em que esta dissertação foi produzida. Portanto, sou grato por seus ensinamentos.

Agradeço ainda profundamente a todos os docentes do Programa de Mestrado e Doutorado da Universidade Nove de Julho, por compartilharem o conhecimento, sendo todos eles peças-chave na construção deste trabalho, em especial aos professores participantes da banca avaliadora, por sua paciência, ensinamentos e tempo despendido.

Trilhar esse caminho se tornou mais fácil com o compartilhamento de ideias com os colegas de curso, aos quais agradeço por termos caminhado lado a lado.

Meus agradecimentos para a equipe administrativa, por tornar mais fácil meu caminhar com todo o apoio prestado, bem como à Universidade, pela oportunidade de poder participar do curso de Mestrado.

Agradeço à minha família pelo companheirismo, compreensão e participação nos dias bons e não tão bons que se sucederam ao longo deste curso, e que foram minha inspiração.

Aos meus poucos e queridos amigos ouvidos e ombros gentis dessa caminhada.

Por fim, e não menos importante, o meu profundo agradecimento a todas as pessoas que contribuíram para a concretização desta dissertação, estimulando-me intelectual e emocionalmente.

“A riqueza de uma nação se mede pela riqueza do povo e não pela riqueza dos príncipes.” (Adam Smith)

“Há riqueza bastante no mundo para as necessidades do homem, mas não para a sua ambição.” (Mahatma Gandhi)

RESUMO

Tendo em vista o conflito entre capital e trabalho, considerando a necessidade de crescimento econômico das empresas e as práticas ainda hoje existentes de *dumping* social em busca de maior lucratividade, faz-se necessário repensar as relações de trabalho e emprego dentro das empresas transnacionais, visando ao crescimento econômico de forma sustentável na área trabalhista, em respeito aos direitos humanos, ao pacto global, e aos objetivos de desenvolvimento sustentável indicados pela ONU na Agenda 2030, ocorrendo melhor gestão empresarial, fundada no capitalismo humanista. Nesse enfoque, além de reduzir custos quanto ao passivo trabalhista, a empresa se torna mais produtiva e rentável, contribuindo para o crescimento econômico do país. O objetivo deste projeto é identificar as principais ações ocorridas em práticas de *dumping* social, em especial o trabalho análogo ao escravo, trabalho em excesso de jornada, terceirização irregular e demais condutas que tipifiquem o dano social. Por meio de coleta de dados públicos em julgados noticiados, bem como da relação dos meios de efetivação de direitos humanos a tais questões, possibilitando crescimento econômico sustentável às transnacionais, verificando-se casos de desrespeito aos direitos humanos, este estudo analisa quais os mecanismos possíveis de controles interno e externo em revisão bibliográfica.

Palavras-chave: Direitos humanos; *dumping* social; regulação trabalhista; transnacionais; capitalismo humanista.

ABSTRACT

Bearing in mind the conflict between capital and work, considering the need for economic growth of companies and the still existing practices of social *dumping* in search of greater profitability, it is necessary to rethink work and employment relations within transnational companies, aiming at sustainable economic growth in the labor area, respecting human rights, the global pact, and the sustainable development goals indicated by the UN in the 2030 agenda, with better business management, based on humanist capitalism, in this approach, which in addition to reducing costs as to labor liabilities, makes the company more productive and profitable, contributing to the country's economic growth. The objective of this project is to identify the main actions that occur in social *dumping* practices, in particular slave-like work, overtime work, irregular outsourcing, and other behaviors that typify social harm, through the collection of public data in judged reported, as well as listing means of effecting human rights to such issues, enabling sustainable economic growth for transnationals, and even in case of disrespect for human rights, studying what are the possible mechanisms of internal and external control, through a bibliographical review.

Keywords: Human Rights. Social dumping. Labor regulation. transnationals. Humanist capitalism.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade
- ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
- CC - Código Civil
- CDC - Código de Defesa do Consumidor
- CEJUSC - Centro Judiciário de Métodos de Resolução de Conflitos e Cidadania
- CF - Constituição Federal
- CLT - Consolidação das Leis de Trabalho
- CPC - Código de Processo Civil
- CNJ - Conselho Nacional de Justiça
- EBES - Estado de Bem-Estar Social
- EC - Emenda Constitucional
- EUA - Estados Unidos da América
- FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador
- GEFM - Grupo Especial de Fiscalização Móvel
- MPT - Ministério Público do Trabalho
- NAFTA - (North American Free Trade Agreement - Acordo de livre-comércio da América do Norte)
- NTIC - Novas Tecnologias de Informação e de Comunicação.
- OCDE - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
- OIT - Organização Internacional do Trabalho
- OMC - Organização Mundial do Comércio
- OMS - Organização Mundial de Saúde
- ONU - Organização das Nações Unidas
- PIB - Produto Interno Bruto
- RSE - Responsabilidade Social das Empresas
- STF - Supremo Tribunal Federal
- TAC – Termo de Ajustamento de Conduta
- TRT - Tribunal Regional do Trabalho
- TRT's - Tribunais Regionais do Trabalho
- TST - Tribunal Superior do Trabalho

Sumário

INTRODUÇÃO	1
1. DIREITOS HUMANOS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO	3
1.1. Direitos humanos trabalhistas	3
1.2. O capitalismo e os direitos humanos	18
1.3. A responsabilidade social da empresa	22
1.4. A livre iniciativa e direitos humanos	25
2. O <i>DUMPING</i> E O <i>DUMPING</i> SOCIAL.....	29
2.1. Conceitos de <i>dumping</i> e de <i>dumping</i> social.....	29
2.2. Contexto histórico do <i>dumping</i>	34
2.3. Modalidades de <i>dumping</i>	39
2.4. Principais formas de <i>dumping</i> social.....	40
2.4.1. Desrespeito aos patamares mínimos e utilização de mão de obra em condições inadequadas.....	40
2.4.2. Trabalhos degradantes e/ou análogos à escravidão.....	42
2.4.3. Trabalho do imigrante refugiado no Brasil	49
2.4.4. O trabalho em plataformas digitais e aplicativos	51
3. <i>DUMPING</i> SOCIAL E AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS	64
3.1. Empresas transnacionais	64
3.2. Empresas transnacionais e sua responsabilização.	67
3.3. Normas trabalhistas, as decisões do STF e o <i>dumping</i> social.....	71
3.4. Estudo de caso – Uber	77
4. PRINCIPAIS INSTRUMENTOS DE COMBATE AO <i>DUMPING</i> SOCIAL	85
4.1. Cláusulas sociais	85
4.2. Selo social	89
4.3. Códigos de conduta.....	90
4.4. Pacto Global.....	90

4.5. ISO social.....	92
4.6. Acordos coletivos transnacionais.....	92
4.7. (Im)Possibilidade de condenação de ofício pelo magistrado e a quantificação	93
4.8. Meios regulatórios	103
4.8.1. Normas das Nações Unidas sobre responsabilidades e direitos humanos das empresas transnacionais e outros empreendimentos privados – Breve histórico.....	103
4.9. Diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos.....	107
5. CONCLUSÃO.....	109
REFERÊNCIAS	112

INTRODUÇÃO

A relação entre capital e trabalho sempre gerou debate, muito embora sejam faces da mesma moeda. A dificuldade dos pesquisadores é encontrar meios jurídicos de combate ao capitalismo exploratório que busca apenas lucro, muitas vezes devastando a natureza – florestas, rios, lagos e até o ar que respiramos –, além da exploração de trabalhadores ao submetê-los a condições análogas às de pessoas escravizadas, violando não só a dignidade e a saúde deles, mas também gerando nítida concorrência desleal com outras empresas.

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha como fundamentos, em seu art. 1º, III, o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, e em seu art. 7º, caput, observando-se a leitura conjunta desses dois dispositivos, o princípio ao não retrocesso social, visando sempre à melhoria das condições dos trabalhadores, o que o Brasil tem vivenciado nos últimos anos é a retirada de direitos, a precarização do trabalho e, em determinados pontos, a desregulamentação de temas importantes do Direito do Trabalho, como observamos com a publicação da Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista.

Esse cenário, que a princípio aparenta ser positivo aos olhos de pequenos e médios empresários brasileiros que respeitam a legislação, em uma análise mais atenta pode não ser tão favorável, isso porque, conforme demonstraremos na presente pesquisa, não conseguem concorrer principalmente com empresas transnacionais que se estabelecem no país justamente por verificarem que desrespeitar a legislação compensa e gera lucro.

O Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, e isso se mostrou ainda mais visível com a pandemia da covid-19, desigualdade que se torna solo fértil para que empresas, em especial as transnacionais que queiram aqui se estabelecer com objetivo de obter maior lucratividade, mesmo que para isso tenham de poluir mares, rios, atmosfera e explorar a mão de obra, sem respeito ao mínimo garantido.

Nesse cenário estabeleceu-se a seguinte questão-problema, que será respondida nesta dissertação: Seriam os instrumentos atuais de regulação aplicáveis às transnacionais suficientes para coibir, desestimular e punir a prática de *dumping* social no Brasil?

Assim, o objetivo do presente trabalho é analisar a questão da regulação das transnacionais na área trabalhista e o *dumping* social (prática reiterada de agressão aos direitos trabalhistas, que reflete em toda a sociedade, na condição de dano), e os direitos humanos, a

fim de averiguar se os instrumentos atuais no ordenamento jurídico atual são suficientes para coibir, desestimular e punir tal prática à luz dos direitos humanos.

A presente pesquisa está inserida na Linha de Pesquisa 2: Pesquisa 2 “Empresa Transnacional e Regulação”.

A escolha pelo tema se deu ante a extrema importância, já que para alcançar uma sociedade livre, justa e solidária é necessário não somente a evolução da economia, mas também que haja o respeito aos direitos humanos trabalhistas, coibindo, evitando e punindo a prática de dano social, em especial das empresas transnacionais, tão importantes para o cenário econômico e o desenvolvimentista do Brasil.

O método escolhido para realização da presente dissertação é o hipotético-dedutivo, por meio de revisão bibliográfica e por abordagem qualitativa com análise crítica de conteúdo.

Para tanto, o primeiro capítulo aborda os direitos humanos, em especial os trabalhistas diante do sistema econômico do capitalismo, enfocando a necessidade de crescimento empresarial com responsabilidade social, de forma a equilibrar a livre iniciativa com os direitos humanos.

O segundo capítulo analisa o tema do *dumping* social, seu surgimento e breve histórico advindo do *dumping*, ou concorrência desleal, as modalidades de sua prática existentes, além das principais formas de sua ocorrência em solo nacional.

O terceiro capítulo trata da prática do *dumping* social por empresas transnacionais e a responsabilização por tal prática, da necessidade de crescimento das empresas de forma a respeitar sua função social, visando ao desenvolvimento sustentável. Sobre o tema também será tratada a peculiaridade das questões trabalhistas no Brasil, com estudo de caso sobre o Uber.

O quarto capítulo aborda os principais instrumentos de combate, precaução e punição para a prática de dano social em âmbitos interno e internacional.

Por fim, o quinto capítulo apresenta as conclusões do estudo realizado, com o objetivo de responder à pergunta-problema da dissertação, a saber: se os instrumentos atuais de regulação aplicáveis às transnacionais são suficientes para coibir, desestimular e punir a prática de *dumping* social no Brasil.

1. DIREITOS HUMANOS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

1.1. Direitos humanos trabalhistas

Os direitos humanos trabalhistas no Brasil tiveram início no século XIX. Antes desse período, o trabalhador era considerado objeto, e não sujeito de direito.

Quanto à nomenclatura direitos humanos ela sofreu alterações ao longo da história iniciando em direitos naturais, direitos do homem e, posteriormente, direitos humanos.

Os direitos humanos colocam no centro o ser humano, independentemente da questão constitucional, devendo ser lido como validade universal,¹ ou seja, para todo e qualquer tempo e abrangendo todos os povos.

Assim, pode-se afirmar que a expressão “direitos humanos” tem relação com a dignidade da pessoa humana. Importa anotar que se deve distinguir a expressão direitos humanos de direitos fundamentais, porque as duas denominações têm por fundamento a dignidade da pessoa humana. Ao passo que o termo direito humano tem maior amplitude,² direitos fundamentais expressa a ordem interna de um determinado país.

Realizada a distinção entre direitos humanos e direitos fundamentais, é importante mencionar que o Direito do Trabalho surgiu de uma reação contra a exploração do ser humano, principalmente após a Revolução Industrial, sendo que, no referido período, era comum a exploração não só dos trabalhadores em geral, mas especialmente e de forma desenfreada da força de trabalho de mulheres e crianças.

Nesse triste período da história, estudos³ demonstram que menores de idade por vezes eram oferecidos na Inglaterra em troca de alimentação.

1 COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 29.

2 SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 31.

3 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 39.

Necessário também se faz dissertar sobre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e sua institucionalização, dado seu papel fundamental no avanço dos direitos humanos.

Com a Primeira Guerra Mundial, que se iniciou em 1914 e perdurou até 1918, quase todas as nações do globo ansiavam por paz. Assim, no ano de 1919 houve a efetivação do Tratado de Versalhes, documento que em seu Título XIII institucionalizou a OIT.

Pode-se afirmar que a institucionalização da OIT, bem como o princípio da justiça social datam de 1919. Da leitura do Tratado de Versalhes observa-se uma grande preocupação e anseio pela paz, sendo claramente disposto que sem justiça social não há paz.

Logo, tem-se que o princípio da justiça social na história se constituiu em três momentos:⁴ o primeiro, de institucionalização, em 1919, com a criação da OIT e a efetivação pelo Tratado de Versalhes (1919-1939); o segundo, do princípio da justiça social na história, com a expansão da OIT, conforme se observa na Declaração referente aos fins e objetivos da OIT (Declaração de Filadélfia), que compreende o período de 1944 até 1970; e o terceiro, o princípio da justiça social, com a diversificação e a revisitação⁵ da OIT, período que compreende o final da década de 1970 até a atualidade, no qual a OIT passou a se preocupar com todos os trabalhadores e não só com os empregados (relação de trabalho), observando-se um prestígio em relação às Declarações de Direitos em contrapartida às convenções internacionais.

Portanto, a OIT tem grande importância para a história, havendo a convicção de que sem justiça social não há paz universal e permanente, além de pela primeira vez na história haver a transnacionalidade quanto à preocupação dos direitos sociais.

Importa ressaltar a relevância da OIT, visto que na declaração referente aos seus fins e objetivos, a Declaração de Filadélfia, observam-se princípios fundamentais que têm por base a constituição da OIT, entre os quais podemos citar como mais importantes: que o trabalho não é uma mercadoria; as liberdades de expressão e de associação são indispensáveis ao progresso; a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade em geral.

4 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 13, n. 2, jul./dez. 2019. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/RPensam-Jur_v.13_n.2.17.pdf. Acesso em: 19 mar. 2023.

5 DELGADO; DELGADO. *Op. cit.*

Portanto, desde a criação da OIT até os dias atuais constata-se que em suas diversas recomendações e convenções buscou-se garantir o mínimo de dignidade⁶ entre os países, tentando evitar os excessos do capitalismo.

Assim, a existência da OIT é de suma importância para o combate ao *dumping* social trabalhista, já que suas convenções trazem ditames de resguardo dos direitos humanos de forma internacional que, caso sejam violadas há possibilidade de denúncia perante tal órgão do país violador, uma vez que em âmbito internacional é o órgão capaz de proteger os direitos humanos dos trabalhadores.

Além disso, as Convenções e Resoluções da OIT têm sido utilizadas como fundamentos em diversas decisões na Corte Interamericana de Direitos Humanos, como no caso dos trabalhadores da Fazenda Brasil Verde (sentença publicada em 20 de outubro de 2016) que condenou o Estado brasileiro por violação aos direitos humanos em razão de escravidão moderna.

Nota-se que na referida decisão há menções à diferentes convenções da OIT, entre elas a nº 29 (definição de trabalho forçado), a Convenção 182 (Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação), a de nº 105 (concernente à abolição do trabalho forçado), bem como a Convenção nº 138 (dispõe sobre a idade mínima de admissão ao emprego), demonstrando a importância e o prestígio dessa organização internacional.

Aliado a todos esses acontecimentos, as sociedades desenvolveram o que se denominou constitucionalismo social, com a Constituição do México, de 1917, e a Constituição de Weimar, de 1919, período marcado pela interferência do Estado como gerenciador de políticas sociais.

Houve ainda o Estado de Bem-Estar Social (EBES) ou, como preferem outros juristas denominar, *Welfare State*, que teve seu desenvolvimento principalmente no século XX, depois da Segunda Guerra Mundial, sendo que EBES se refere ao Estado garantista com objetivo de tornar efetivos os direitos sociais. Já por Estado de Bem-Estar Social deve-se ter

6 COLUMBU, Francesca. *Dumping* social e relações laborais. **Revista dos Tribunais**. São Paulo, v. 978. ano 106. p. 143-169, abr., 2017.

em mente o ideário e a busca da liberdade, igualdade, democracia do trabalho e emprego, solidariedade, justiça social e bem-estar.⁷

O Estado de Bem-Estar Social compreende uma grande conquista ocidental civilizatória nos aspectos econômicos, sociais e políticos, que foram implementados na atualidade em diversos dispositivos legais e constitucionais, conforme será analisado no decorrer do presente trabalho.

Nota-se que o ideário do EBES de solidariedade, hoje, é tido pela doutrina como um direito fundamental de terceira geração, também denominado constitucionalismo do futuro.

Após a Segunda Guerra Mundial observam-se esforços de vários Estados no objetivo do respeito aos direitos humanos em diversos sentidos, incluindo os trabalhistas, isto é, direitos humanos do trabalho e do emprego, com busca do trabalho decente e a luta pelo pleno emprego. Tal fato ficou evidente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, e a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, do mesmo ano.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, dispõe não só acerca do respeito à dignidade humana, mas também a consagra como valor básico universal,⁸ uma vez que desde o preâmbulo pode-se notar a preocupação com a dignidade da pessoa humana.⁹

7 DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. *Welfare State*: os grandes desafios do Estado de Bem-Estar Social. São Paulo: LTr, 2019, p. 24.

8 PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 205.

9 Preâmbulo – Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo, Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da humanidade e que o advento de um mundo em que mulheres e homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do ser humano comum, Considerando ser essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo império da lei, para que o ser humano não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão, Considerando ser essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações, Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram na Carta, sua fé nos direitos fundamentais do ser humano, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos do homem e da mulher e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla, Considerando que os Países-Membros se comprometeram a promover, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos e liberdades fundamentais do ser humano e a observância desses direitos e liberdades, Considerando que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é da mais alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso, Agora, portanto a Assembleia Geral proclama a presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade tendo sempre em mente esta Declaração, esforce-se, por meio do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter Nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universais e efetivos, tanto entre os povos dos próprios Países-Membros quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição.

Também foram editadas a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, e outras convenções e cartas que demonstram a universalização dos direitos humanos, por exemplo, a Convenção Europeia dos Direitos Humanos, de 1950, a Convenção Americana dos Direitos Humanos, de 1969, e a Carta Africana dos Direitos Humanos, de 1981.

Para analisar direitos humanos trabalhistas é preciso estudar o EBES, isso porque, segundo a doutrina,¹⁰ são intimamente ligados em diversas características fundamentais listados no EBES: a institucionalização de democracia com constitucionalismo humanista e social; presença de direitos civis e políticos; direitos individuais, sociais e coletivos, desenvolvimento sustentável, participação das mulheres de forma igualitária, entre outras características.

O Estado de Bem-Estar Social começou a sofrer severas críticas pelo ultraliberalismo, principalmente no final do século XX, desde a crise do petróleo, na década de 1970, que foi se agravando pela globalização e pelo fato de que o Estado dependia muitas vezes do capital financeiro e das empresas transnacionais para investimentos, empregos e crescimento econômico.

A soberania do Estado passa a não ser mais analisada como antigamente, havendo clara interferência da globalização e da economia de mercado no Estado, e o cidadão passa a não ser mais visto como titular de direitos, mas sim consumidor, e o administrador passa a analisar as questões com o olhar do menor custo,¹¹ a exemplo das privatizações, terceirizações, entre outros.

A globalização tem agravado as desigualdades sociais, a pobreza e a exclusão social, havendo um claro fracasso no discurso do mercado quanto à distribuição de riquezas, com maior desigualdade mundial.¹²

10 DELGADO; PORTO. *Op. cit.*, p. 32-34.

11 OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Negociação coletiva transnacional**: acordos, marco globais, sindicatos e globalização. Belo Horizonte: RTM: Instituto Edésio Passos, 2020, p. 45.

12 DOMINQUINI, Eliete Doretto. **A relação entre direitos humanos e economia corporativa global – caminhos jurídicos e perspectivas**. Dissertação, 150 f. (Mestrado em Direito). Orientador: Marcelo Benachio. Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2015, p. 38.

Assim, é possível verificar a interferência do neoliberalismo na flexibilização dos direitos trabalhistas conquistados ao longo da história, por exemplo, a publicação da Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista.

A denominada reforma trabalhista prestigiou a contratação de trabalhadores por meios diversos da relação de emprego, sem a garantia de salário-mínimo, por exemplo, no caso dos trabalhadores intermitentes, que na prática muitas das vezes, por não serem constantemente acionados ao trabalho, acabam não recebendo o salário-mínimo mensal, ocasionando sua desproteção do ponto de vista previdenciário.

Com essa flexibilização e em alguns momentos até a desregulamentação dos direitos trabalhistas, com o discurso de melhorar a economia o Brasil, bem como outros locais do globo onde o cenário é parecido, o país tornou-se solo fértil para a instalação ou atuação de empresas transnacionais com o objetivo de reduzir o custo de mão de obra, e muitas empresas desrespeitam até os direitos mínimos, prejudicando pessoas que cumprem a legislação, havendo, em alguns momentos, concorrência desleal.

Nota-se que, quando se trata de direitos humanos e fundamentais, incluindo-se os direitos sociais, entre eles o direito do trabalho, que o patamar civilizatório mínimo buscado por diversos Estados na atualidade não foi alcançado ou teve um retrocesso.

Nos países onde esse patamar mínimo não é respeitado há o desrespeito aos direitos humanos, tornando mais difícil a implementação da democracia, que acaba fragilizada e ameaçada.

Na atualidade, observa-se em diversos países situações em que o trabalhador é visto como mercadoria, por exemplo, a obra de Michael Sandel,¹³ ao relatar que muitos trabalhadores têm mais valor mortos do que vivos, quando disserta sobre os seguros que alguns empresários realizam aos trabalhadores, mesmo sem o consentimento deles e muitas vezes sem que sejam beneficiários.

Logo, se os direitos humanos não forem aplicados e o mínimo civilizatório dos direitos trabalhistas respeitados, os quais foram conquistados com tanto esforço na história, poderá haver no Brasil empresas lucrando com a morte de seus empregados e não contribuindo para um meio ambiente equilibrado.

13 SANDEL, Michael J. **O que o dinheiro não compra os limites morais do mercado**. 2. ed. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016, p. 149.

Nesse sentido nos ensina Michael Sandel¹⁴ ao afirmar que é preciso que as empresas deixem o interesse financeiro acima da vida dos empregados ao firmarem contratos de seguros de vida em favor de seus funcionários.

Se, por um lado, o capitalismo é essencial para o progresso, por outro os direitos humanos, incluindo-se os direitos trabalhistas, necessitam de forma urgente ser protegidos, pois a história demonstrou que apenas com a prevalência dos direitos humanos e justiça social é que haverá paz, sendo importante que as empresas transnacionais respeitem os direitos humanos e a legislação para que haja uma sociedade mais livre, justa e solidária, promovendo o progresso e a paz.

Existem alguns instrumentos que o pesquisador deve observar para efetivação dos direitos humanos trabalhistas, de maneira global as orientações da Organização das Nações Unidas (ONU), assim como as da OIT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os tratados internacionais, além de outros que serão analisados na presente pesquisa.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, por exemplo, em seu artigo 23¹⁵ assegura que todo homem tem direito ao trabalho e a condições justas de trabalho, com igualdade de remuneração, entre outros direitos.

A Constituição Federal de 1988 observa toda essa luta histórica prestigiando não só os direitos sociais, mas também os direitos humanos, sendo muitas vezes denominada “Constituição Cidadã”, como foi chamada pelo saudoso constituinte Ulysses Silveira Guimarães.

14 A objeção mais óbvia é de ordem prática: permitir que as empresas tenham um interesse financeiro na morte dos empregados não é propriamente propício para a segurança no local de trabalho. Pelo contrário, uma empresa com problemas de caixa e ao mesmo tempo milhões de dólares a receber pela morte dos empregados teria um incentivo perverso para prevaricar nas medidas de saúde e segurança. Naturalmente, nenhuma empresa responsável se pautaria abertamente por semelhante incentivo. Apressar deliberadamente a morte dos empregados é crime. Permitir que as empresas comprem seguros de vida para os empregados não lhes dá o direito de matá-los. (SANDEL. *Ibid.*).

15 Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Observa-se desde o preâmbulo¹⁶ que a Constituição Federal de 1988 tem o objetivo de assegurar os direitos sociais, além do bem-estar, destacando como valores supremos a formação de uma sociedade fraterna, comprometendo-se não só com a ordem interna, mas também com a internacional.

A Constituição Federal de 1988 representa, além da transição do antigo regime ditatorial para o democrático, a elevação da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, conforme o art. 1º, III,¹⁷ dispositivo está inserido no Título I “Dos princípios fundamentais”. O mesmo dispositivo constitucional no inciso IV traz como fundamento do Estado Democrático de Direito os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

A Constituição Cidadã, em seu art. 3º, deixa clara a ideia do objetivo de bem-estar social, bem como da busca pelos direitos humanos, tão almejados ao longo da história, ao assentar objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (I) construir uma sociedade livre, justa e solidária; (II) garantir o desenvolvimento nacional; (III) erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e (IV) promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A Constituição Federal de 1988 no art. 4º¹⁸ ao tratar dos princípios que regem as relações internacionais, traz de forma expressa no inciso II a prevalência dos direitos humanos, havendo um claro compromisso da República Federativa do Brasil de tornar parâmetro obrigatório o respeito aos direitos humanos, ou seja, a soberania do Brasil fica

16 Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

17 Art. 1º – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

18 Art. 4º – A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: I - independência nacional; II - prevalência dos direitos humanos; III - autodeterminação dos povos; IV - não intervenção; V - igualdade entre os Estados; VI - defesa da paz; VII - solução pacífica dos conflitos; VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo; IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade; X - concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações.

submetida às regras e ao parâmetro obrigatório de prevalência dos direitos humanos, conforme ensina a Flávia Piovesan.¹⁹

A Constituição Federal de 1988, no Título II, ao tratar “Dos direitos e garantias fundamentais” dispõe no §1º do art. 5º²⁰ que as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata, além do §2º²¹ do mesmo dispositivo dispor que, além dos direitos e garantias expressos na Constituição, não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou os tratados internacionais dos quais a República Federativa do Brasil seja parte.

Importa mencionar que o Supremo Tribunal Federal (STF) entende que os tratados internacionais de direitos humanos têm natureza supralegal, conforme pode ser observado no Habeas Corpus 87.585-8/SP, além dos Recursos Extraordinários 349.703-1/RS e 466.343-1/SP, processos em que se firmou o posicionamento no sentido de que é incompatível a prisão civil de depositário infiel, havendo, em 2008 a revogação da Súmula 619.²²

A Constituição Federal de 1988, no Capítulo II, ao tratar dos direitos sociais, em seu art. 6º²³ dispõe que o trabalho é direito social, não restando dúvidas de que o trabalho constitui um direito fundamental.

A Constituição Cidadã ainda dispõe, no art. 7º e seus incisos,²⁴ sobre diversos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, e ao utilizar a expressão “além de outros que visem à

19 A partir do momento que o Brasil se propõe a fundamentar suas relações com base na prevalência dos direitos humanos, está ao mesmo tempo reconhecendo a existência de limites e condicionamentos à noção de soberania estatal. Isto é, a soberania do Estado brasileiro fica submetida a regras jurídicas, tendo como parâmetro obrigatório a prevalência dos direitos humanos. Rompe-se com a concepção tradicional de soberania estatal absoluta, reforçando o processo de sua flexibilização e relativização, em prol da proteção dos direitos humanos. Esse processo é condizente com as exigências do Estado Democrático de Direito constitucionalmente pretendido. (PIOVESAN. *Op. cit.*, p. 198).

20 § 1º – As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

21 § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

22 A prisão do depositário judicial pode ser decretada no próprio processo em que constitui o encargo, independentemente da propositura de ação de depósito.

23 Art. 6º – São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

24 Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia,

melhoria de sua condição social”, o dispositivo baseia-se no que a doutrina costuma denominar princípio do não retrocesso.

Luís Roberto Barroso,²⁵ ao tratar do princípio da vedação ao retrocesso, deixou claro que esse princípio não é expresso, muito embora tenha ressaltado sua importância, já que ele

alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998); XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943); XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006); XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - 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 (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000); XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998); XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

25 Por esse princípio, que não é expresso, mas decorre do sistema jurídico-constitucional, entende-se que se uma lei, ao regulamentar um mandamento constitucional, instituir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser arbitrariamente suprimido. Nessa ordem de ideias, uma lei posterior não pode extinguir um direito ou garantia, especialmente os de cunho social, sob pena de promover um retrocesso, abolindo um direito fundado na Constituição. O que se veda é o ataque à efetividade da norma, que foi alcançado a partir de sua regulamentação. Assim, por exemplo, se o legislador infraconstitucional deu concretude a uma norma programática ou tornou viável o exercício de um direito que dependia de sua intermediação, não poderá simplesmente revogar o ato legislativo, fazendo a situação voltar ao estado de omissão legislativa anterior.

se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser arbitrariamente suprimido, mesmo que por lei posterior.

Assim, na seara trabalhista deve-se analisar o princípio da vedação ao retrocesso que, apesar de não estar expresso na Constituição Federal, é fundamentado tanto pela doutrina como por diversas decisões em âmbito dos TRTs²⁶ e pelo próprio TST.²⁷

(BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade das normas**. 5. ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 158-159).

26 APLICAÇÃO DE ALTERAÇÕES DA LEI 13.467/17 AOS CONTRATOS EM ANDAMENTO EM PREJUÍZO DO TRABALHADOR. IMPOSSIBILIDADE. PRINCÍPIOS DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL E DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL. No presente caso, considerando que o reclamante foi contratado anteriormente à vigência da Lei 13.467/17, resta evidenciado o seu direito adquirido à consideração da jornada como questão relacionada à saúde e segurança do trabalhador, estrangeira à autonomia privada coletiva, nos termos do entendimento consagrado pela súmula 449 do TST, que prevê que “[A] partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras”. Destarte, a alteração da Lei 13.467/17, em relação ao artigo 611-A, I, da CLT, prevendo possibilidade do pactuado em normas coletivas, afastar as proteções legais, não atinge o contrato do autor, assim como, da mesma forma, não há alteração possível em relação à consideração da natureza jurídica da hora trabalhada durante o intervalo. A decisão da origem concluindo pela condenação em relação à hora integral trabalhada durante o intervalo e à natureza salarial dessa condenação merece ser prestigiada, destacando-se que essa é, também, a posição que, em relação aos efeitos da lei nova sobre os contratos em andamento, vem sendo adotada pelo TST em situações semelhantes, consoante se verifica pelas decisões dos conflitos que envolveram as alterações perpetradas pela Lei 12.740/12, ao modificar, em prejuízos dos trabalhadores, a base de cálculo da periculosidade derivada da eletricidade. A Lei 13.467/17 não altera a realidade vivida pelas partes, porque o contrato do autor foi entabulado em situação legislativa diversa, que se incorporou aos direitos do obreiro e não pode ser alterada, em razão, dentre outros, do princípio da irredutibilidade salarial (que atinge o salário condição, inclusive) e da proibição do retrocesso social. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000414-52.2019.5.02.0254; Data: 07.10.2020; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 2 - 4ª Turma; Relator(a): PAULO SERGIO JAKUTIS).

27 A) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO PATRONO DA RECLAMADA ÁGILE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA – HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS - ART. 791-A DA CLT, INCLUÍDO PELA LEI 13.467/2017. A Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) trouxe, no regramento contido no artigo 791-A da CLT, alterações impactantes no tocante ao regime de concessão dos honorários advocatícios de sucumbência. Nos termos do novo texto legal, os honorários advocatícios têm pertinência em distintas hipóteses de sucumbência: a) na sucumbência total ou parcial do empregador; b) na sucumbência total ou parcial do trabalhador; c) na sucumbência do empregador ou do trabalhador em situações que envolvam reconvenção. Seguindo a diretriz contida na IN 41/2018 desta Corte Superior, que dispõe sobre a aplicação das normas processuais da CLT alteradas pela Lei 13.467/2017, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A da CLT, será aplicável às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Contudo, a aplicação da nova disciplina sobre a matéria, no plano processual trabalhista, deve ser realizada para além de uma simples leitura literal e isolada do dispositivo em análise, buscando uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica, de forma a garantir a harmonia do novo regramento dos honorários advocatícios de sucumbência com o ordenamento jurídico pátrio, especialmente com as normas e princípios constitucionais. Importante pontuar que o reconhecimento do direito aos honorários de sucumbência ao advogado, nos termos do caput do artigo 791-A da CLT, conquanto impacte os custos da ação trabalhista, tornando-a mais onerosa para a Parte que os deva suportar, não apresenta, em si, uma barreira de acesso à Justiça aos segmentos sociais vulneráveis e hipossuficientes. Todavia, esse entendimento desaparece diante do regramento contido no § 4º do art. 791-A da CLT, que, ao estender ao beneficiário da justiça gratuita a responsabilidade pelo pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, trouxe uma patente, significativa e comprometedora redução dos direitos fundamentais ao acesso à Justiça e à justiça gratuita. No Brasil, a preocupação em torno da necessidade de proteção jurídica aos pobres e excluídos da sociedade culminou com o

reconhecimento da assistência judiciária na Constituição de 1934, que, com exceção da Carta autoritária de 1937, teve assento nos textos constitucionais seguintes, consoante retratado por Peter Messitte no artigo intitulado “Assistência judiciária no Brasil: uma pequena história”. A Constituição da República considera como direito e garantia fundamentais, inseridos no Título II da CF (“Dos Direitos e Garantias Fundamentais”), o amplo acesso das pessoas ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF), além da prestação, pelo Estado, de “assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos” (art. 5º, LXXIV, CF). Para as pessoas economicamente (ou socialmente) vulneráveis, o amplo acesso à jurisdição somente se torna possível e real caso haja, de fato, a efetiva garantia da gratuidade dos atos judiciais. Ora, sabendo-se que a restrição monetária, relativamente aos segmentos sociais sem lastro econômico-financeiro (os segmentos sociais hipossuficientes e vulneráveis, enfatize-se), assume o caráter de restrição absoluta ou quase absoluta, percebe-se que os comandos constitucionais expressos nos incisos XXXV (princípio do amplo acesso à jurisdição) e LXXIV (instituto da justiça gratuita) do art. 5º da CF/88 se mostram flagrantemente desrespeitados pela nova sistemática trazida pela Lei 13.467/2017, em especial quanto à responsabilização do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento dos honorários advocatícios, inserida no § 4º do art. 791-A da CLT. Note-se que os dispositivos legais referidos também agridem, de maneira direta, o princípio constitucional da igualdade, em seu sentido material, pois inviabilizam o remédio legal corretivo, pela lei processual, da situação profundamente desigual que se abate sobre os segmentos sociais hipossuficientes e vulneráveis. Com efeito, a efetividade da norma contida no caput do artigo 791-A da CLT não pode se sobrepor aos direitos fundamentais do acesso à Justiça e da justiça gratuita (art. 5º, XXXV e LXXIV, da CF) – integrantes do núcleo essencial da Constituição da República e protegidos pela cláusula pétrea disposta no art. 60, § 4º, da CF, que visam equacionar a igualdade das partes dentro do processo e a desigualdade econômico-social dos litigantes, com o fim de garantir, indistintamente, a tutela jurisdicional a todos, inclusive aos segmentos sociais vulneráveis, hipossuficientes e tradicionalmente excluídos do campo institucionalizado do Direito. Assente-se, ainda, que a inclusão, pela Lei 13.467/2017, do regramento contido no § 4º do art. 791-A da CLT também desnatura o conceito de justiça social, alicerçada nos princípios da proteção, da progressividade social e da vedação do retrocesso. A vedação a qualquer medida de retrocesso social é diretriz decisiva para que os Direitos Humanos demonstrem seu caráter progressivo permanente, na perspectiva do denominado princípio da progressividade social. No Brasil, o princípio da progressividade dos direitos humanos, bem como o da vedação do retrocesso social, estão incorporados na norma constante do § 2º do art. 5º da Constituição da República, que estatui explicitamente: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. No plano internacional, a garantia do acesso à Justiça se encontra consagrada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. 10; no Pacto Internacional sobre Direitos Civil e Políticos, art. 14, 1; e na Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), art. 8, 1. Portanto, a norma insculpida no § 4º do art. 791-A da CLT, ao criar artifício de esvaziamento e corrosão do direito à justiça gratuita, acaba por diminuir o princípio da igualdade processual, além da redução das desigualdades reais, gerando um obstáculo ao acesso à Justiça, que, na lição de Mauro Cappelletti e Bryant Garth, configura “o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos.” Importante acentuar que parte significativa dos autores de ações trabalhistas no Brasil é de trabalhadores desempregados que litigam contra seus ex-empregadores ou de trabalhadores com renda salarial relativamente modesta – ambos os grupos assumindo, nessa medida, o papel de lídimos destinatários da justiça gratuita. Nesse aspecto, a norma inserta no § 4º do art. 791-A da CLT, incluída pela Lei 13.467/2017, ao criar um mecanismo fictício de perda da condição de hipossuficiência econômica, afronta o próprio direito fundamental à gratuidade da Justiça. A compatibilização da previsão contida no caput do art. 791-A da CLT, inserido pela Lei da Reforma Trabalhista, com a concessão da justiça gratuita ao litigante declarado hipossuficiente econômico, como realização do amplo acesso à Justiça, não pode ser alcançada mediante a utilização de artifício que se mostra incompatível, em si, com a ordem constitucional. Dessa forma, em consonância com os fundamentos anteriormente expostos, este Relator sempre entendeu pela flagrante inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT, por afronta direta ao art. 5º, XXXV e LXXIV, da CF/88. Em virtude disso, havia suscitado o incidente de inconstitucionalidade do referido dispositivo no âmbito desta 3ª Turma. Ocorre que, com o advento da recentíssima decisão proferida pelo Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal, nos autos da ADI 5766, que julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta para declarar inconstitucional o artigo 791-A, § 4º, da CLT, a matéria perdeu o objeto nesta Corte Trabalhista. Assim, na presente hipótese, reconhecida pela Instância Ordinária a qualidade de hipossuficiente econômica da Reclamante, com a concessão do benefício da justiça gratuita, a sua condenação ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais implica ofensa direta ao artigo 5º, XXXV e LXXIV, da CF. Contudo, não há como alterar a decisão do TRT, diante da proibição de reforma da decisão recorrida em prejuízo ao Recorrente - vedação à “*reformatio in pejus*”. Recurso de revista não conhecido. B) AGRADO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA.

Assim, o princípio da vedação ao retrocesso deve ser interpretado com base no princípio fundamental da dignidade da pessoa humana insculpido no art. 1º, III, combinado com o art. 7º da Constituição Federal, porque esse último dispositivo enumera direitos básicos dos trabalhadores urbanos e rurais, deixando claro no caput que, “[...] entre outros que visem

ENTIDADES ESTATAIS. ENTENDIMENTO FIXADO PELO STF NA ADC Nº 16-DF. SÚMULA 331, V, DO TST. ART. 71, § 1º, DA LEI 8.666/93. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. JURISPRUDÊNCIA VINCULANTE DO STF. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE CONDUTA CULPOSA NO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DA LEI 8.666/93. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA NO TOCANTE À AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO. ENCARGO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, SEGUNDO INTERPRETAÇÃO DA SBDI-1/TST À JURISPRUDÊNCIA DO STF, A PARTIR DA DECISÃO DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROFERIDA NOS AUTOS DO RE-760.931/DF. Em observância ao entendimento fixado pelo STF na ADC nº 16-DF, passou a prevalecer a tese de que a responsabilidade subsidiária dos entes integrantes da Administração Pública direta e indireta não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada, mas apenas quando explicitada no acórdão regional a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei 8.666, de 21.6.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. E o STF, ao julgar, com repercussão geral reconhecida, o RE-760.931/DF, confirmou a tese já explicitada na anterior ADC nº 16-DF, no sentido de que a responsabilidade da Administração Pública não pode ser automática, cabendo a sua condenação apenas se houver prova inequívoca de sua conduta omissiva ou comissiva na fiscalização dos contratos. Provocado o STF, em sede de embargos de declaração, sobre o alcance da decisão proferida nos autos do RE-760.931/DF, sobretudo quanto ao ônus de prova da fiscalização do adimplemento das obrigações contratuais trabalhistas no curso do pacto celebrado entre o ente privado e a Administração Pública, o recurso foi desprovido. Em face dessa decisão, em que o Supremo Tribunal Federal não delimitou – como foi questionado nos embargos de declaração – a matéria atinente ao ônus da prova da fiscalização do contrato, compreendeu a SBDI-1 do TST, em julgamento realizado em 12.12.2019, nos autos dos Embargos E-RR-925-07.2016.5.05.0281, de relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, que a deliberação acerca da matéria, dado o seu caráter eminentemente infraconstitucional, compete à Justiça do Trabalho. E, manifestando-se expressamente sobre o encargo probatório, fixou a tese de que é do Poder Público, tomador dos serviços, o ônus de demonstrar que fiscalizou de forma adequada o contrato de prestação de serviços, suplantando, assim, o entendimento de que seria do empregado tal encargo processual. Ressalte-se que, ainda que não haja transferência automática da responsabilidade (não incide, nesses casos, a culpa presumida, segundo o STF), tem o tomador de serviços estatal o ônus processual de comprovar seus plenos zelo e exaço quanto ao adimplemento de seu dever fiscalizatório (art. 818, II e § 1º, CLT; art. 373, II, CPC/2015). Por essas razões, se a entidade pública não demonstra a realização do efetivo controle sobre o contrato, deve ser responsabilizada subsidiariamente pela satisfação das obrigações trabalhistas inadimplidas pela empregadora. É preciso, reiterar-se, deixar claro que, se a entidade estatal fizer prova razoável e consistente, nos autos, de que exerceu, adequadamente, o seu dever fiscalizatório, não pode ocorrer a sua responsabilização, pois isso configuraria desrespeito à jurisprudência vinculante do Supremo Tribunal Federal. No caso concreto, concluiu o Regional que “... os documentos apresentados pelo segundo réu, não se prestam como meio de prova da eficaz fiscalização das obrigações trabalhistas da contratada e se mostram insuficientes para comprovar a concreta e adequada fiscalização da contratada durante todo o contrato de trabalho da parte autora, cuja vigência se deu no período de 09/04/2014 a 04/02/2019.” Consequentemente, em face de a decisão do TRT estar em consonância com o atual posicionamento desta Corte sobre a matéria, mantém-se o acórdão regional. Agravo de instrumento desprovido. C) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. ENTIDADES ESTATAIS. ENTENDIMENTO FIXADO PELO STF NA ADC Nº 16-DF. SÚMULA 331, V, DO TST. ART. 71, § 1º, DA LEI 8.666/93. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. JURISPRUDÊNCIA VINCULANTE DO STF. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE CONDUTA CULPOSA NO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DA LEI 8.666/93. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA NO TOCANTE À AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO. ENCARGO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, SEGUNDO INTERPRETAÇÃO DA SBDI-1/TST À JURISPRUDÊNCIA DO STF, A PARTIR DA DECISÃO DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROFERIDA NOS AUTOS DO RE-760.931/DF. Adotam-se os fundamentos expostos quando da análise do tema “responsabilidade subsidiária do ente público” no agravo de instrumento, por razões de celeridade e economia processual, para não conhecer do recurso de revista do Estado do Rio de Janeiro. Recurso de revista não conhecido” (RRAg-101222-97.2019.5.01.0064, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29.04.2022).

à melhoria de sua condição social”, expressão que leva diversos juristas a interpretarem e a utilizarem esse dispositivo no sentido de que ele estabelece a vedação ao retrocesso em matéria trabalhista.

Ainda tratando sobre a proibição ao retrocesso, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos e Sociais e Culturais, de 1966, promulgado pelo Brasil através do Decreto 591/1992, em seu art. 2º²⁸ dispõe sobre a progressividade dos direitos reconhecidos pelos Estados, incluindo os direitos sociais.

A Constituição Federal de 1988, nos artigos 8º a 11, elenca direitos coletivos do trabalho, por exemplo, a liberdade sindical.

O art. 170²⁹ da Constituição Federal de 1988 está inserido no Título VII “Da ordem econômica e financeira” e Capítulo I, “Dos princípios gerais da atividade econômica”, de onde se observa que os constituintes deixaram claro que a ordem econômica é fundada na “valorização do trabalho humano” e na “livre iniciativa”, cuja finalidade é assegurar a todos a existência “digna”, ao dispor “conforme os ditames da justiça social”. O referido dispositivo respeita toda a história dos tratados internacionais demonstrados, isso porque a história ensinou aos seres humanos, através de duas guerras mundiais, que sem a valorização do trabalho humano e sem justiça social não há paz. O referido dispositivo não coloca empecilho quanto à livre iniciativa; muito pelo contrário, dispõe que a ordem econômica é fundada na livre iniciativa e na valorização do trabalho, ou seja, o capitalismo deve observar os direitos humanos e a valorização do trabalho humano.

Nota-se ainda que o art. 170 da Constituição Federal determina que a ordem econômica deve observar alguns princípios: (I) soberania nacional; (II) propriedade privada;

28 Artigo 2º, §1 – Cada Estado Membro no presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas.

29 Art. 170 – A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003); VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (Vide Lei nº 13.874, de 2019)

(III) função social da propriedade; (IV) livre concorrência; (V) defesa do consumidor; (VI) defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado, conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (VII) redução das desigualdades regionais e sociais; (VIII) busca do pleno emprego; (IX) tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no país.

A Constituição Federal trata dos princípios da ordem econômica e da livre concorrência (art. 170, IV), porém essa concorrência deve estar pautada na valorização do trabalho humano, conforme dispõe o caput do referido dispositivo, devendo observar a dignidade da pessoa humana inserida no art. 1º, III,³⁰ dispositivo inserido no Título I como princípio fundamental.

A dignidade da pessoa humana, portanto, é um superprincípio ou, na expressão de Maria Celina Bodin de Moraes,³¹ um supraprincípio que direciona tanto o Direito brasileiro como o Direito internacional.

A livre concorrência deve observar os tratados, convenções internacionais, principalmente relacionadas a direitos humanos, instrumentos que constituem um verdadeiro patamar civilizatório mínimo.

A importância do trabalho, do bem-estar e da justiça social está mais uma vez disposta em um importante dispositivo constitucional, qual seja, o art. 193,³² inserido no Título VII, “Da ordem social”, ou seja, a ordem social tem como base o trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça social, demonstrando mais uma vez o respeito não só aos tratados e convenções internacionais, mas também às normas instituídas pela OIT.

30 Art. 1º – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Vide Lei nº 13.874, de 2019); V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

31 MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 118.

32 Art. 193 – A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

A Constituição Federal de 1988 deixa clara não só a importância dos direitos humanos, inserindo o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamental, mas também a valorização do trabalho, da justiça social e do bem-estar social. Ademais, em se tratando de conflito envolvendo direitos fundamentais, deve-se aplicar o princípio da proporcionalidade, como preceitua Ricardo Pereira de Freitas Guimarães.³³

No que tange aos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados em dois turnos, em cada Casa do Congresso Nacional, por três quintos dos votos dos respectivos membros, a Constituição Federal, em seu art. 5º, §3º,³⁴ dispõe que serão equivalentes às emendas constitucionais, demonstrando mais uma vez a importância dos direitos humanos em nosso ordenamento jurídico.

A doutrina³⁵ tem afirmado que o Brasil pode ser classificado como Estado Social por possuir direitos sociais, econômicos e culturais. Porém, não se pode afirmar que no Brasil exista um Estado de Bem-Estar Social, porque, além da estrutura deficitária na saúde e na educação, o país também é deficiente na efetivação dos direitos trabalhistas.

1.2. O capitalismo e os direitos humanos

A Constituição Federal de 1988 reconhece o capitalismo como modo de produção, admitindo a concorrência, porém respeitando os direitos humanos.

33 Numa colisão entre direitos fundamentais, o artigo 765 da CLT autoriza expressamente que os julgadores determinem as diligências necessárias e apropriadas para verificar no caso concreto para qual direito será dada a prevalência, sem que o outro seja expurgado do ordenamento jurídico, e assim, garantindo à sociedade a fundamentação da decisão. 5) A utilização dos subprincípios do princípio da proporcionalidade permite preservar a unidade da constituição para a sociedade em cada caso concreto, revelando a importância de cada caso para cada sujeito que compõe a relação intersubjetiva em que o direito está em discussão. 6) O princípio da proporcionalidade é arma de defesa contra correntes majoritárias, impedindo no nível de discussões de direitos fundamentais, a não preservação do Estado Democrático de Direito, que não é garantia de guetos, mas sim de todos. (GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **A possibilidade de aplicação no Direito do Trabalho do princípio constitucional da proporcionalidade para efetivação dos direitos fundamentais**. Tese, 257 f. (Doutorado em Direito das Relações Sociais). Orientador: Paulo Sérgio João. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2014).

34 Art. 5º [...] § 3º – Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Atos aprovados na forma deste parágrafo: DLG nº 186, de 2008; DEC 6.949, de 2009; DLG 261, de 2015; DEC 9.522, de 2018) (Veja-se ADIN 3392).

35 OLIVEIRA NETO. *Op. cit.*, p. 35-36.

Ao tratar do capitalismo e dos direitos humanos pode-se pensar que há certo antagonismo ante a existência de exclusão social, desigualdades de classes, muitas vezes geradas pelo capitalismo empregado de forma desenfreada.

Logo, é de suma importância o papel das empresas transnacionais na dinâmica de produção e atuação de forma responsável, já que muitas delas influenciam outras empresas, visto seu poder econômico por vezes superar o PIB³⁶ de alguns países.

É notório que algumas empresas utilizam até força de trabalho análoga à escrava para obtenção de maiores lucros, o que é totalmente contrário ao respeito aos direitos humanos.

Importa anotar que, de acordo com os dados do governo brasileiro, a nova edição da lista suja do trabalho escravo, publicada em 2021, tem 92 nomes e mais de 1.700 trabalhadores resgatados, dado alarmante e que prejudica o crescimento sustentável do país.

A lista suja foi atualizada em abril de 2022, pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, incluindo 52 empregadores, totalizando o montante de 89, após o exercício do direito de defesa em duas instâncias na esfera administrativa.

Assim, as empresas que se utilizam dessa forma de trabalho visam a concorrer de forma desleal no mercado brasileiro, sendo uma das práticas de *dumping* social mais graves atualmente empregadas.

É natural a empresa buscar o lucro e não há nenhum problema em relação a isso, o que não se pode admitir é que esse lucro seja a única base a ser alcançada pelas empresas transnacionais em solo brasileiro, as quais aqui se instalam promovendo condições degradantes de trabalho, com objetivo de ser mais competitiva nos mercados interno e externo.

O capitalismo necessita de base sólida e que possibilite o crescimento econômico de forma sustentável, lastreado, portanto, pelos direitos humanos, como ensina o capitalismo humanista dos professores Ricardo Sayeg e Wagner Balera.³⁷

36 A APPLE foi avaliada em US\$ 3 trilhões, mais do que o dobro do PIB do Brasil. **IstoÉ Dinheiro**, 4 jan. 2022. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/apple-e-avaliada-em-us-3-trilhoes-mais-do-que-o-dobro-do-pib-do-brasil>. Acesso em: 4 jul. 2022.

37 O Capitalismo Humanista é regime jus-econômico correspondente à evolução do Capitalismo Liberal excludente rumo ao Capitalismo inclusivo, com observância dos Direitos Humanos, edificada na dimensão econômica dos Direitos Humanos, na qual se reconhece o direito de propriedade privada e liberdade econômica, apto a garantir a todos acesso a níveis dignos de subsistência; e, assim, superando o mito da neutralidade

Portanto, é possível que as empresas transnacionais busquem se instalar no Brasil respeitando as normas trabalhistas de direitos humanos, afastando a prática do *dumping* social e, ainda assim, tenham lucros importantes, além de agregar valor por meio do respeito aos direitos humanos.

A empresa transnacional instalada no Brasil deve respeitar a soberania nacional, princípio geral da ordem econômica (art. 170, I, CF/1988), estando também descrita como um princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º, I, CF/1988).

Além dos dispositivos constitucionais mencionados, o art. 4º dispõe que a República Federativa do Brasil é regida nas suas relações internacionais por alguns princípios, entre eles o estabelecido no inciso I do referido dispositivo, o princípio da independência nacional.

Dessa forma, é notório que empresas que adotam boas práticas de mercado, campo em que se inclui a questão do respeito aos direitos humanos dos trabalhadores, possuem maior valor agregado. Portanto, em sendo afastadas de fato as práticas de dano social, essas empresas tendem a ter maior visibilidade no mercado, bem como maior valor econômico. Para tanto, mundialmente existem rankings, relatórios internos e externos que projetam tais empresas, como o *Global Reporting Initiative – GRI* (1997), o Índice de Sustentabilidade Empresarial e a própria participação do Pacto Global.

O mundo caminha para o crescimento sustentável em todas as esferas, o que inclui as empresas transnacionais e sua atuação no mercado de trabalho, ainda mais considerando o período de covid-19, que afetou a economia mundial, comprovando que apenas o capitalismo fundado nos direitos humanos pode promover a sobrevivência da humanidade, havendo necessidade de solidariedade entre os povos, missão de cada ser humano.

Nesse sentido leciona Vieira,³⁸ afirmando que a facilidade de comunicação e de mobilidade globais faz que a ideia de democracia e de direitos humanos incentive toda a sociedade, especialmente os movimentos sociais e as ONGs, a lutarem por seus direitos, promovendo uma mudança no mundo capitalista.

ontológica entre estas duas categorias (Capitalismo e Direitos Humanos). (SAYEG, Ricardo; BALERA, Wagner. **Fator Caph. Capitalismo humanista a dimensão econômica dos direitos humanos**. São Paulo: Max Limonad, 2019, p. 21).

38 VIEIRA, Pedro. As contradições da economia-mundo capitalista frente aos direitos humanos. *In*: SALATINI, Rafael (org.). **Cultura e direitos humanos nas relações internacionais**. Marília: Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016, v. 2. p. 169.

Apenas com a aplicação da visão humanista nas relações de trabalho é que as empresas transnacionais podem desenvolver seu papel mundial de crescimento econômico, aliado ao exercício de sua função social global, e ao mesmo tempo que cresce economicamente nos mercados interno e externo colabora para a efetivação dos objetivos de desenvolvimento sustentável constantes da Agenda 2030, da ONU, em especial os objetivos de número 8, emprego digno e crescimento econômico; o de número 10, redução das desigualdades; o número 1, erradicação da pobreza; o número 12, consumo e produção sustentáveis; e o ODS de número 16 paz, justiça e instituições fortes.³⁹ Ademais, os vínculos entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e sua natureza integrada são de crucial importância para o cumprimento do propósito da Agenda 2030. Por isso, cada ODS cumprido revela que as condições de vida de todas as pessoas melhorarão significativamente e o lema da Resolução da ONU se concretizará, pois o mundo se transformará em um lugar melhor.

Da mesma forma, somente com a ação das transnacionais implementadas com respeito aos direitos humanos e trabalhistas a figura do *dumping* social será afastado e essas empresas poderão ser incluídas no pacto global.⁴⁰ Pacto Global é uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e práticas anticorrupção ao desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. É a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 16 mil membros, entre empresas e organizações, distribuídos em 69 redes locais, que abrangem 160 países.

É certo que normas de aplicação de direitos humanos nas relações de trabalho existem tanto de forma interna no Brasil quanto na área internacional, a exemplo das convenções da OIT. Contudo, sua aplicação de forma isolada, sem considerar o capitalismo como um todo de forma humanista, não gera a concretude do desenvolvimento sustentável empresarial.

Logo, é importante que as empresas transnacionais observem a linha do capitalismo humanista, com respeito aos direitos humanos trabalhistas, fator que agrega valor tanto à empresa quanto à marca. Do mesmo modo, o desenvolvimento sustentável, inclusive para as

39 AGENDA 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. **ONU Brasil**, 15 set. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 19 mar. 2023.

40 A INICIATIVA. **Pacto Global – Rede Brasil**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em: 19 mar. 2023.

nações onde estão instaladas e para o mundo é essencial, pois o desrespeito a esses pontos pode comprometer toda a civilização.⁴¹

Importa destacar que desenvolvimento e crescimento sustentável em uma empresa transnacional baseiam-se em três pilares: ambiental, financeiro e social, sendo que a regulação das relações de trabalho se enquadra em todos os citados, mas em especial no social.

Essa análise do capitalismo de forma humanista é extremamente importante na presente pesquisa em razão de ser consequência da globalização. Buscou-se analisar a exploração do trabalho humano em países menos desenvolvidos, e a violação dos direitos humanos gera danos diretos ou indiretos à sociedade como um todo.⁴²

A análise do *dumping* social obrigatoriamente passa pela análise da globalização e do capitalismo, porque o *dumping*, além de ter um caráter econômico, tem caráter social. Tanto no *dumping* comercial como no social a característica é a prática de concorrência desleal,⁴³ segundo a qual viola a legislação trabalhista e os direitos sociais de forma reiterada, barateando custos e oferecendo produtos inferiores aos da concorrência.

1.3. A responsabilidade social da empresa

Costa e Tosawa⁴⁴ utilizam a denominação responsabilidade social da empresa (RSE) ao se referirem à função social da empresa. Para Patrícia Almeida de Moraes⁴⁵ a responsabilidade social é um o conjunto de práticas éticas desenvolvidas pelas empresas com o objetivo de garantir proteção trabalhista e socioambiental às comunidades onde se encontram instaladas, ainda que seja por suas terceirizadas.

41 SOUZA, José Fernando Vidal de. Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e o Mundo Corporativo. In: JORGE, André Guilherme Lemos; SILVA, Guilherme Amorim Campos da; MACIEL, Renata Mota. (org.). **Direito empresarial: estruturas e regulação**. São Paulo: Universidade Nove de Julho, 2020, v. 3.

42 DUTRA, Lincoln Zub. **Dumping social: causa, efeitos e meios de repreensão**. Leme-SP: Mizuno, 2021, p. 32.

43 FROTA, Paulo Mont' Alverne. O *dumping* social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência desleal. **Revista LTr**, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 206-229, fev. 2014, p. 206.

44 COSTA, Ilton Garcia da; TOSAWA, Suelyn. O *dumping* social nas relações de trabalho e a economia globalizada. **Revista Húmus**, São Luis, v. 8, n. 24, p. 373-395, 2018. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/9088/6514>. Acesso em: 19 mar. 2023.

45 MORAES, Patricia Almeida de. **O envolvimento de corporações transnacionais em violações de direitos humanos**. São Paulo: Dialética, 2021, p. 747.

Semíramis de Cássia Lopes Leão⁴⁶ faz distinção entre a função social e a responsabilidade social da empresa, afirmando ser essa última entendida como uma postura voluntária do empresário, ao passo que aquela é estabelecida no art. 170 da Constituição Federal.

A responsabilidade social da empresa deve contribuir para o desenvolvimento econômico de forma sustentável, ao mesmo tempo que promove o negócio empresarial. É importante diferenciar função social da empresa de direitos humanos, centrados no indivíduo, pois a responsabilidade social deve contribuir com o negócio empresarial, ou seja, ainda que haja mais de um objetivo, o primordial será sempre a promoção do negócio empresarial.

Embora a responsabilidade social da empresa demande a contribuição para o negócio empresarial, não se pode negar que também abrange os direitos humanos, causando um impacto positivo quando de fato as empresas implementam a responsabilidade social em sua área de atuação.

Portanto, quando se aplica responsabilidade social a empresa faz uma implementação voluntária, muitas vezes até no sentido de tentar minimizar os impactos de sua atuação no mercado, como observa-se com algumas transnacionais ou mesmo como forma de marketing.

Assim, por mais que o Estado possa incentivar a aplicação e implementação de políticas de RSE tal processo e desenvolvimento se dá de forma discricionária de cada empresa.

Embora a RSE tenha como característica essa voluntariedade, atualmente as empresas, principalmente as transnacionais, têm tido colaboração de agências, organizações internacionais, entre outros, para implementação de políticas de responsabilidade social, o que geralmente impacta positivamente a sociedade como um todo, gerando mais lucro.

Políticas de RSE são pautadas em códigos de conduta, criados pelas próprias empresas, não tendo um padrão, motivo de crítica no sentido de que essa autorregulamentação seria negativa, já que interfere no papel que deveria ser do Estado.

46 LEÃO, Semíramis de Cássia Lopes. “*Dumping social*” nas relações de trabalho. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**. V. 6, n. 1, p. 19-39, jan./jun., 2020. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/6598>. Acesso em: 04 nov. 2022.

Souto Maior, Mendes e Severo⁴⁷ afirmam que a responsabilidade não pode ser analisada apenas como marketing, já que a solidariedade não é um favor, mas sim uma obrigação decorrente do Estado Social.

Se, por um lado, não se pode negar os efeitos da globalização e o poder que as empresas transnacionais têm na economia, por outro observa-se que diversas dessas companhias vêm investindo em programas de responsabilidade social, como na promoção dos direitos das crianças e adolescentes, não utilização de trabalho escravo ou análogo ao escravo em toda a sua cadeia produtiva, entre outros programas que impactam positivamente a proteção dos direitos humanos.

Nota-se, portanto, que a função social da empresa é, na verdade, uma evolução do direito de propriedade, o que pode ser observado nos parágrafos 1º e 2º do art. 1228 do Código Civil,⁴⁸ ao dispor que o direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as finalidades econômicas e sociais, não podendo a propriedade ser utilizada de forma a prejudicar outrem.

Ilton Garcia da Costa e Suelyn Tosawa⁴⁹ sustentam que a responsabilidade social da empresa deve objetivar salvaguardar os direitos fundamentais, sejam direitos dos trabalhadores, sejam da sociedade, a qual está fundamentada no art. 225, § 3º,⁵⁰ da

47 A responsabilidade social, tão em moda, não pode ser vista apenas como uma “jogada” de marketing, como se a solidariedade fosse um favor, um ato de benevolência. Na ordem jurídica do Estado Social as empresas têm obrigações de natureza social em razão de o próprio sistema lhes permitir a busca de lucros mediante a exploração do trabalho alheio. Trata-se de uma política pública imposta pelo modelo de Estado Social, instituído no Brasil em 1988. (SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranulio. SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 21).

48 Art. 1.228 – O proprietário tem a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, e o direito de reavê-la do poder de quem quer que injustamente a possua ou detenha.

§ 1º – O direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas.

§ 2º – São defesos os atos que não trazem ao proprietário qualquer comodidade, ou utilidade, e sejam animados pela intenção de prejudicar outrem.

49 COSTA; TOSAWA. *Op. cit.*

50 Art. 225 – Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. [...] § 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

Constituição Federal, no sentido de que a empresa responde penal e administrativamente pelas condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente.

1.4. A livre iniciativa e direitos humanos

O art. 5º, XIII, da CF/88 determina que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. Assim, a livre iniciativa, segundo a lição de Amauri Mascaro Nascimento, Irany Ferrari e Ives Gandra da Silva Martins Filho,⁵¹ é tida como um coroamento no sentido de que o homem pode escolher de forma livre o que gostaria de fazer (trabalhar).

A Constituição Federal trata da livre iniciativa em dois dispositivos, no art. 1º, IV,⁵² como também no art. 170.⁵³

Nota-se que o art. 1º, IV, da Constituição Federal estabelece que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos da República Federativa do Brasil, sendo um princípio fundamental inserido no Título I “Dos princípios fundamentais”, ao passo que o art. 170, que dispõe a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, está inserido no Título VII, “Da ordem econômica e financeira”, e no Capítulo I, quando trata dos princípios gerais da atividade econômica.

Muito embora a Constituição da República Federativa do Brasil assegure a liberdade da empresa, tal liberdade está vinculada aos critérios constantes em seu art. 170, e somente

51 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 59.

52 Art. 1º – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Vide Lei nº 13.874, de 2019); V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

53 Art. 170 – A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003); VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (Vide Lei nº 13.874, de 2019)

poderá ser considerada legitimamente exercida quando orientada à dignidade da pessoa humana e à promoção da justiça social.⁵⁴

Assim, o art. 170 da Constituição Federal está alicerçado na valorização do trabalho e na livre iniciativa, além dos princípios constantes no referido dispositivo, como o princípio da função social da propriedade, do inciso III, o princípio da livre concorrência, disposto no inciso IV, e da busca no pleno emprego, disposto no inciso VIII.

Outro importante artigo da Constituição Federal que versa sobre livre iniciativa e concorrência é o art. 173, com a redação dada pela (Emenda Constitucional nº 19, de 1998).⁵⁵ O referido artigo dispõe sobre as empresas estatais que desenvolvem atividade econômica, sendo que os constituintes proibiram que essas empresas tenham vantagem concorrencial ou qualquer privilégio, de modo a incentivar a livre concorrência. Nota-se que o parágrafo segundo do mencionado artigo deixa claro que tanto as empresas públicas quanto as sociedades de economia mista não poderão ter quaisquer privilégios fiscais não extensivos às do setor privado.

Além disso, o parágrafo 4º do art. 173 estabelece que a lei reprimirá o abuso do poder econômico que vise à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros. Nota-se mais uma vez que os constituintes reconheceram o modelo capitalista, tanto que utilizaram o vocábulo “mercado” no parágrafo 4º, ao mesmo tempo

54 FERNANDES, Leandro. *Dumping social*. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 46.

55 Art. 173 – Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: I - sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade; II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998); III - licitação e contratação de obras, serviços, compras e alienações, observados os princípios da administração pública; IV - a constituição e o funcionamento dos conselhos de administração e fiscal, com a participação de acionistas minoritários; V - os mandatos, a avaliação de desempenho e a responsabilidade dos administradores.

§ 2º As empresas públicas e as sociedades de economia mista não poderão gozar de privilégios fiscais não extensivos às do setor privado.

§ 3º A lei regulamentará as relações da empresa pública com o Estado e a sociedade.

§ 4º A lei reprimirá o abuso do poder econômico que vise à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros.

§ 5º A lei, sem prejuízo da responsabilidade individual dos dirigentes da pessoa jurídica, estabelecerá a responsabilidade desta, sujeitando-a às punições compatíveis com sua natureza, nos atos praticados contra a ordem econômica e financeira e contra a economia popular.

determinando que essa concorrência e iniciativa não podem ser de forma abusiva ou arbitrária. Já o parágrafo 5º dispõe que a lei, sem prejuízo da responsabilidade individual dos dirigentes da pessoa jurídica, estabelecerá sua responsabilidade, determinando possíveis punições.

José Afonso da Silva⁵⁶ afirma que, mesmo sendo capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano, destacando ainda serem prioridades até mesmo em relação aos demais valores da economia de mercado.

Além da preocupação dos constituintes quanto ao abuso do poder econômico de determinadas empresas, observa-se que o legislador regulou a concorrência com o objetivo de evitar ou reprimir o abuso do poder econômico, conforme o disposto nas Leis 8.137/1990,⁵⁷ 8.176/1991,⁵⁸ 8.884/1994⁵⁹ e 12.529/2011.⁶⁰

Em se tratando de concorrência desleal, o legislador apresenta um rol taxativo sob o aspecto penal na Lei 9.279/96, em seu art. 195 e incisos,⁶¹ sendo que nas esferas trabalhista e cível esse ato é exemplificativo, conforme será analisado no decorrer da presente pesquisa.

56 SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 27. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 788.

57 BRASIL. **Lei n. 8.137, de 27 de dezembro de 1990**. Define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8137.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

58 BRASIL. **Lei n. 8.176, de 8 de fevereiro de 1991**. Define crimes contra a ordem econômica e cria o Sistema de Estoques de Combustíveis. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8176.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

59 BRASIL. **Lei n. 8.884, de 11 de junho de 1994**. Transforma o Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE em Autarquia, dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8884.htm. Acesso em: 20 mar. 2023. (Veja-se o Decreto nº 1.952, de 1996)

60 BRASIL. **Lei n. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12529.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

61 Art. 195 – Comete crime de concorrência desleal quem: I - publica, por qualquer meio, falsa afirmação, em detrimento de concorrente, com o fim de obter vantagem; II - presta ou divulga, acerca de concorrente, falsa informação, com o fim de obter vantagem; III - emprega meio fraudulento, para desviar, em proveito próprio ou alheio, clientela de outrem; IV - usa expressão ou sinal de propaganda alheios, ou os imita, de modo a criar confusão entre os produtos ou estabelecimentos; V - usa, indevidamente, nome comercial, título de estabelecimento ou insígnia alheios ou vende, expõe ou oferece à venda ou tem em estoque produto com essas referências; VI - substitui, pelo seu próprio nome ou razão social, em produto de outrem, o nome ou razão social deste, sem o seu consentimento; VII - atribui-se, como meio de propaganda, recompensa ou distinção que não obteve; VIII - vende ou expõe ou oferece à venda, em recipiente ou invólucro de outrem, produto adulterado ou

Algumas decisões⁶² na Justiça do Trabalho condenando empresas que praticam o *dumping* social são fundamentadas com os valores sociais do trabalho e os princípios da livre concorrência.

Portanto, o intérprete deve sempre observar a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana quando estiver analisando a livre iniciativa.

falsificado, ou dele se utiliza para negociar com produto da mesma espécie, embora não adulterado ou falsificado, se o fato não constitui crime mais grave; IX - dá ou promete dinheiro ou outra utilidade a empregado de concorrente, para que o empregado, faltando ao dever do emprego, lhe proporcione vantagem; X - recebe dinheiro ou outra utilidade, ou aceita promessa de paga ou recompensa, para, faltando ao dever de empregado, proporcionar vantagem a concorrente do empregador; XI - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato; XII - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos ou informações a que se refere o inciso anterior, obtidos por meios ilícitos ou a que teve acesso mediante fraude; ou XIII - vende, expõe ou oferece à venda produto, declarando ser objeto de patente depositada, ou concedida, ou de desenho industrial registrado, que não o seja, ou menciona-o, em anúncio ou papel comercial, como depositado ou patenteado, ou registrado, sem o ser; XIV - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de resultados de testes ou outros dados não divulgados, cuja elaboração envolva esforço considerável e que tenham sido apresentados a entidades governamentais como condição para aprovar a comercialização de produtos.

Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.

§ 1º Inclui-se nas hipóteses a que se referem os incisos XI e XII o empregador, sócio ou administrador da empresa, que incorrer nas tipificações estabelecidas nos mencionados dispositivos.

§ 2º O disposto no inciso XIV não se aplica quanto à divulgação por órgão governamental competente para autorizar a comercialização de produto, quando necessário para proteger o público.

62 *DUMPING* SOCIAL. PRÁTICAS LESIVAS AOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E AOS PRINCÍPIOS DA LIVRE CONCORRÊNCIA E DA BUSCA DO PLENO EMPREGO. DANO DE NATUREZA COLETIVA CAUSADO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR DEVIDA. A figura do *dumping* social caracteriza-se pela prática da concorrência desleal, podendo causar prejuízos de ordem patrimonial ou imaterial à coletividade como um todo. No campo laboral o *dumping* social caracteriza-se pela ocorrência de transgressão deliberada, consciente e reiterada dos direitos sociais dos trabalhadores, provocando danos não só aos interesses individuais, como também aos interesses metaindividuais, isto é, aqueles pertencentes a toda a sociedade, pois tais práticas visam favorecer as empresas que delas lançam mão, em acintoso desrespeito à ordem jurídica trabalhista, afrontando os princípios da livre concorrência e da busca do pleno emprego, em detrimento das empresas cumpridoras da lei. Essa conduta, além de sujeitar o empregador à condenação de natureza individual decorrente de reclamação, por meio da qual o trabalhador lesado pleiteia o pagamento de todos os direitos trabalhistas desrespeitados, pode acarretar, também, uma sanção de natureza coletiva pelo dano causado à sociedade, com o objetivo de coibir a continuidade ou a reincidência de tal prática lesiva a todos os trabalhadores indistintamente considerados, pois é certo que tal lesão é de natureza DIFUSA. Sentença mantida no particular. (TRT-18 - RO: 00016291220115180191 GO 0001629-12.2011.5.18.0191, Relator: ELVECIO MOURA DOS SANTOS, Data de Julgamento: 03.09.2012, 3ª TURMA)

2. O DUMPING E O DUMPING SOCIAL

2.1. Conceitos de *dumping* e de *dumping* social

O conceito de *dumping* surgiu nas relações internacionais de comércio, sendo definido pela Organização Mundial do Comércio (OMC) na edição do Acordo *Antidumping* no ano de 1994, em seu artigo 2º.⁶³

Assim, *dumping* significa a oferta de produtos ao mercado, por preços abaixo dos geralmente praticados, e para chegar ao preço inferior diversas esferas legais são violadas, tais como a fiscal, tributária, ambiental e a abordada neste estudo, a trabalhista.

O termo *dumping* advém do verbo inglês *dump*, que significa desfazer-se, eliminar algo, como se fosse um lixo,⁶⁴ conceito inicialmente apenas econômico,⁶⁵ que passou, posteriormente, a ter novos significados, principalmente em função das questões da industrialização e da globalização.

Assim, em uma primeira análise tem-se o *dumping* como prática de eliminar a concorrência.⁶⁶ A doutrina, no entanto, não é uníssona em relação à origem do termo, havendo quem sustente que o *dumping* foi utilizado primeiramente por Adam Smith, como referência a situações de ajuda econômica por parte do Estado, o que se aproxima da definição atual de subsídios.

Para Antônio Junqueira Azevedo,⁶⁷ os danos sociais são lesões à sociedade, ensejando indenização punitiva por dolo ou culpa grave.

63 Para as finalidades do presente acordo, considera-se haver prática de *dumping*, isto é, oferta de um produto no comércio de outro país a preço inferior a seu valor normal, no caso de o preço de exportação do produto ser inferior àquele praticado, no curso normal das atividades comerciais, para o mesmo produto quando destinado ao consumo do país exportador.

64 FRAHM Catarina; VILLATORE Marco Antônio César. *Dumping social e o Direito do Trabalho*. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=27ef345422b300b5>. Acesso em: 6 jul. 2022.

65 PINTO, José Augusto Rodrigues. *Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego?*. *Rev. TST*, Brasília, v. 77, n. 3, jul./set., 2011.

66 DUMPING. *Dicionário Financeiro*. *O que é dumping na economia?*. Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/dumping/>. Acesso em: 20 jul. 2022.

67 AZEVEDO, Antônio Junqueira de. *Por uma nova categoria de dano na responsabilidade civil: o dano social*. *Revista Trimestral de Direito Civil*, Rio de Janeiro, ano 5, n. 19, p. 211-218, jul./set., 2004, p. 381.

Em âmbito trabalhista há o desrespeito às normas de proteção das relações de trabalho, violando aos direitos humanos, com o objetivo de alcançar um menor preço no produto final, fazendo que as empresas que adotam tais práticas ilegais obtenham maior vantagem econômica frente às empresas que respeitam as normas e direitos humanos, havendo, portanto, nítida concorrência desleal.

A conceituação de *dumping* social surgiu com os movimentos sociais nos países desenvolvidos, localidades escolhidas pelas transnacionais para instalarem suas sedes. A prática é geralmente empregada nos países em desenvolvimento, onde é comum observar a instalação de filiais dessas empresas.

Enoque Ribeiro dos Santos⁶⁸ sustenta que o *dumping* social se apresenta como um dano social, difuso e coletivo, pois atinge trabalhadores contratados e inseridos na exploração por empresas que o praticam, bem como futuros trabalhadores, que poderão ser aliciados e ingressarem nesse tipo de empreendimento, em situações de crise social ou de desemprego.

Embora a conceituação de um instituto jurídico seja cunhada pela doutrina, faz-se necessária a menção ao Enunciado 4,⁶⁹ da *1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho*, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), nos dias 21 a 23 de novembro de 2007, no Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, o qual conceituou o *dumping* social. Segundo o referido enunciado, o *dumping* social tem como característica agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas que geram dano à sociedade. As agressões desconsideram propositalmente a estrutura do Estado Social e o próprio modelo capitalista, com vistas a obter vantagem indevida em relação à concorrência.

68 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O *dumping* social nas relações de trabalho formas de combate. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 209-221, jan./jun. 2015. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27269>. Acesso em: 20 jul. 2022.

69 “DUMPING SOCIAL”. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “*dumping* social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil.

Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT.

O Enunciado 4 da *1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho* ainda dispõe sobre a necessária reação do Judiciário trabalhista, fundamentando que o dano à sociedade configura um ato ilícito, por exercício abusivo do direito em razão de extrapolar os limites econômicos e sociais, havendo menção aos artigos 186,⁷⁰ 187⁷¹ e 927,⁷² bem como fundamenta-se no art. 404, parágrafo único, todos do Código Civil,⁷³ no sentido de que esse último dispositivo que versa sobre perdas e danos deve ser aplicado ao agressor contumaz, de modo a ser obrigado a pagar uma indenização suplementar, esclarecendo ainda que essa indenização já tinha previsão nos artigos 652, “d”⁷⁴ e 832, §1º,⁷⁵ da CLT.

Leandro Fernandes⁷⁶ conceitua *dumping* social como uma modalidade de concorrência desleal, em que há comercialização de mercadorias ou serviços a preços inferiores àqueles normalmente praticados no mercado, com reiterada utilização de mão de obra em condições inadequadas a padrões mínimos, o que gera danos sociais.

Francesca Columbu⁷⁷ faz uma importante análise acerca dos conceitos de *dumping* social, globalização e desrespeitos às normas laborais, embora reconheça que esses três

70 Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

71 Art. 187 – Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

72 Art. 927 – Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

73 Art. 404 – As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional.

Parágrafo único. Provado que os juros da mora não cobrem o prejuízo, e não havendo pena convencional, pode o juiz conceder ao credor indenização suplementar.

74 Art. 652 – Compete às Varas do Trabalho: [...] impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

75 Art. 832 – Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.

§ 1º - Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento.

76 FERNANDES, Leandro. *Dumping Social*. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 85.

77 Antes de analisar as implicações derivadas do *dumping* social, parece necessária uma breve elucidação sobre a confusão de termos. De fato, muitas vezes confunde-se – até o ponto de identificar entre si os fenômenos – *dumping* social, globalização e desrespeito das regras laborais. Os três fenômenos são evidentemente ligados entre si, mas tecnicamente o fenômeno do *dumping* social não se caracteriza pelo desrespeito das regras trabalhistas, de fato, não necessariamente dá-se por ilegalidade empresarial. Instalar a própria empresa em países onde o custo da mão de obra é inferior ao custo do país de origem não caracteriza, por si só, ilicitude alguma.

fenômenos, em razão de estarem ligados entre si, acabam possibilitando certa confusão de termos.

Já Lincoln Zub Dutra⁷⁸ interpreta o *dumping* social como uma espécie do gênero *dumping*, entendendo haver uma relação direta entre os referidos institutos, fundamentando que não há como afastar economia do fator social no que diz respeito ao trabalho.

Enoque Ribeiro dos Santos⁷⁹ entende que o *dumping* social não só é uma prática de gestão empresarial antijurídica, moldada pela concorrência desleal, como também afirma que nesse modelo de gestão há ausência de boa-fé, uma vez que prejudica tanto os trabalhadores que têm direitos trabalhistas e previdenciários suprimidos quanto as demais empresas do mesmo setor.

Do conceito de *dumping* social observa-se algumas características, entre elas a concorrência desleal, verificada por meio da venda de produtos ou serviços a valores inferiores ao preço do mercado, além da conduta ser reiterada ou que a utilização de mão de obra seja explorada em condições inadequadas aos patamares laborais mínimos.

Sobre essa característica da reiteração para a caracterização do *dumping* social, Ramos e Mesquita⁸⁰ sustentam que pode ter sua relevância diminuída quando os direitos violados dizem respeito à segurança ou à saúde no trabalho ou ainda quando afrontam princípios constitucionais, como os da função social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

Como exemplo dessa mitigação, pode-se citar o critério da repetitividade, quando for constatado pelo magistrado haver trabalho análogo ao de escravo ou trabalho escravo

Verifica-se *dumping* social quando o descumprimento da legislação laboral, usado por acarretar uma redução do custo do trabalho, coloca uma empresa numa vantagem comparativa na concorrência econômica internacional. *Dumping* social não é sinônimo de descumprimento da legislação trabalhista, é exploração de mão de obra onde a legislação trabalhista parece menos onerosa, portanto onde o nível de tutela do trabalho é mais frágil. O fenômeno em si pressupõe a economia em escala global e a concorrência para baixo entre legislações do trabalho. (COLUMBU. *Op. cit.*).

78 DUTRA. *Op. cit.*, p. 333.

79 SANTOS. *Op. cit.*

80 RAMOS, Rogerio Santa Brigida da Costa; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. A viabilidade da condenação de ofício nos processos trabalhistas envolvendo *dumping* social gerado pela exploração de trabalho escravo contemporâneo. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, ano 22, n. 35, p. 361 jan./jun. Disponível em: <https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/issue/archive>. Acesso em: 20 mar. 2023.

contemporâneo, ou seja, nesse exemplo e para os citados juristas⁸¹ não precisaria haver o requisito da reiteração para que o magistrado pudesse condenar em função de *dumping* social.

É importante diferenciar o dano social do dano moral coletivo, como aduz Flávio Monteiro Tartuce Silva,⁸² ao destacar essa diferenciação, embora reconheça ser muito similares. Segundo esse autor, o dano social englobaria também as repercussões patrimoniais da coletividade.

No entanto, Ricardo Diego Nunes Pereira⁸³ faz a distinção entre dano social e dano moral coletivo fundamentado no art. 81, parágrafo único,⁸⁴ do Código de Defesa do Consumidor (CDC), classificando como dano social a violação a direitos e interesses difusos, e dano moral coletivo seria a violação de interesses e direitos coletivos ou individuais homogêneos, ou seja, o primeiro atingiria vítimas indetermináveis, ao passo que o último poderia atingir vítimas determinadas ou determináveis

Assim, diversos conceitos de *dumping* e *dumping* social são observados e analisados, bem como entre dano social e dano moral coletivo, concluindo-se que seria importante ter uma legislação tratando sobre o tema, não só esclarecendo o que seria caracterizado como *dumping* social de forma objetiva, mas também constar expressamente a possibilidade de o magistrado punir determinada empresa em função da prática de *dumping* social quando ficar constatada.

Desse modo, em suma, pode-se destacar como principais características do *dumping* social trabalhista a utilização de mão de obra em violação aos direitos humanos, com objetivo de obter maior lucro, de forma reiterada, atingindo não apenas os trabalhadores, mas também

81 RAMOS; MESQUITA. *Ibid.*

82 SILVA, Flávio Monteiro Tartuce. **Direito civil:** direito das obrigações e responsabilidade civil. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014, v. 2, p. 283.

83 PEREIRA, Ricardo Diego Nunes. Os novos danos: danos morais coletivos, danos sociais e danos por perda de uma chance. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 99, abr., 2012. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11307. Acesso em: 22 abr. 2018.

84 Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato; II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

todo o entorno e a sociedade, com a empresa concorrendo no mercado de forma desleal para com as demais que garantem os direitos humanos trabalhistas, bem como os fundamentais, de modo a comercializar bens e serviços de forma mais barata em uma “economia” operada pela mão de obra sem proteção social nem direitos assegurados.

Faz-se necessário haver legislação que disponha sobre os legitimados para pleitear sanções em razão da prática de *dumping* social, bem como determinando a quem pode ser destinada a referida indenização.

2.2. Contexto histórico do *dumping*

Ao final da Segunda Guerra Mundial, a economia estava em colapso. Os EUA e os países aliados na Europa tentaram restabelecê-la, tanto que, em 1944, foi realizada a conferência de Bretton Wood, sob a liderança dos EUA, em uma tentativa de promover solidez econômica e também do ponto de vista comercial, período em que foram criados o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial (BIRD) e a Organização Internacional do Comércio (OIC).

A criação do FMI almejava o equilíbrio de forma macroeconômica, o BIRD tinha por objetivo conseguir recursos de países em desenvolvimento para que pudessem participar desse movimento econômico, contribuindo com o restabelecimento da economia mundial, e a OIC objetivando a liberação comercial, uma vez que naquele período existiam práticas protecionistas, e com a criação da OIC as trocas entre as nações foram ampliadas a fim de evitar conflitos.

No que tange ao *dumping* internacional, Gisela Biacchi Emanuelli⁸⁵ explica que a primeira lei que tentou coibir essa prática foi editada no século XX, no Canadá. Leandro Fernandes⁸⁶ esclarece como o Canadá se tornou precursor na adoção de legislação *antidumping* já que naquele momento histórico se fez necessária a facilitação do tráfego de pessoas e aço entre países.

85 EMANUELLI, Gisela Biacchi. Comércio exterior brasileiro e dumping: breve enfrentamento sobre uma barreira não alfandegária. **Revista de Direito da Concorrência**, Brasília, n. 7, p. 1-11, jul./set., 2005.

86 Naquele período, o país empreendia a construção de uma ferrovia transcontinental, objetivando a facilitação do tráfego de pessoas e mercadorias em seu território. Diante desse quadro, investidores americanos passaram a vender aço a fabricantes de estradas de ferro canadenses a preços que inviabilizavam a concorrência por parte das indústrias produtoras de aço no país importador, provocando o domínio do mercado local. A fim de repelir a continuidade desse fenômeno, o Canadá tornou-se precursor na adoção de legislação *antidumping*. Posteriormente, editaram também diploma normativo específico a Nova Zelândia, a Austrália, a África do Sul e os Estados Unidos da América, com a aprovação do *Antidumping Act*, em 1916. (FERNANDES, Leandro. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 80).

Já em âmbito internacional a OIT teve um papel importante no combate ao *dumping* social, não só pelos aspectos analisados na presente pesquisa, com a sua criação. Costa e Tosawa⁸⁷ sustentam que um dos objetivos da OIT, quando de sua criação, era o combate ao *dumping* social, fixando patamares mínimos de garantias e de direitos aos trabalhadores, havendo um rompimento geográfico entre os países.

Conforme analisado nesta pesquisa acerca do conceito de *dumping*, em 1947 foi estabelecido o Acordo Geral de Tarifas e Comércio (General Agreement on Tariffs and Trade – GATT), que em seu art. VI determinou que as partes contratantes devem condenar a introdução de produtos de um país no comércio de outro por valor abaixo do normal. O GATT seria provisório, mas perdurou de 1948 até 1995.

O GATT visava a regular o comércio internacional, razão pela qual foi assinado por 23 países, em 30 de outubro de 1947, na cidade de Genebra, sendo o Brasil um dos signatários, integrando-o ao ordenamento jurídico brasileiro.⁸⁸ Visando a reduzir as tarifas alfandegárias e, conseqüentemente, a promover a abertura comercial entre os países, por meio do GATT foram empreendidas diversas rodadas de negociações, entre elas a Rodada do Uruguai (1986-1994).

Outro fato importante da história em âmbito internacional é o Acordo de Marrakesh, de 1994, que sofreu pressão de diversos países desenvolvidos e, assim, culminou na criação da Organização Mundial do Comércio (OMC), havendo discussão sobre o *dumping* social, que acabou ocorrendo por causa dos altos índices de desemprego, além da não observância de padrões mínimos de normas trabalhistas pelos países em desenvolvimento.⁸⁹

No ano de 1996, a primeira Conferência Ministerial da OMC foi realizada, denominada Rodada de Cingapura, ocasião em que o *dumping* social foi objeto de dois documentos, um proposto pelos Estados Unidos, e outro, pela Noruega.⁹⁰

87 COSTA; TOSAWA. *Op. cit.*

88 ALVES, Nayara Passos; ÁGUILA, Iara Marthos. *Dumping* social como instrumento de precarização dos direitos trabalhistas no Brasil: necessidade de regulamentação. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**. v. 9, n. 2, p. 187–218, dez., 2014.

89 COSTA; TOSAWA. *Op. cit.*

90 ALVES; ÁGUILA. *Op. cit.*

Como leciona Nayara Passos Alves e Iara Marthos Águila,⁹¹ o documento estadunidense trazia o exame de normas trabalhistas, já a Noruega se preocupava em elevar as condições trabalhistas mundiais.

Há pesquisas no sentido de que a palavra *dumping* foi empregada de forma “emprestada”⁹² pelo Direito do Trabalho, fundamentando que essa denominação era utilizada nas relações comerciais, principalmente no art. VI⁹³ do GATT, desde 1995 convertido na OMC.

Ao analisar a referida norma, Francesca Columbu⁹⁴ disserta no sentido de que a prática de *dumping* se caracteriza por duas condições básicas, ou seja, deve ser constatada conduta que traga prejuízos às indústrias do país importador ou ainda que retarde o estabelecimento da indústria local, sendo também necessário existir o nexo causal entre o dano e a prática do venda por valor abaixo do normal.

O *dumping* social não se caracteriza somente, por exemplo, quando uma empresa transnacional que esteja situada em um país desenvolvido amplie suas atividades em países em desenvolvimento, onde as legislações trabalhistas sejam menos rigorosas, mas também onde haja desrespeito reiterado aos direitos sociais e, com isso, a empresa passe a competir de forma desleal no mercado a fim de obter lucro indevido.

91 O documento americano trazia o exame de normas trabalhistas, dando direito à organização, à livre associação e à reivindicação coletiva, proibição de trabalho forçado, eliminação de formas de exploração de trabalho infantil e não discriminação em empregos ou ocupação. A Noruega já se preocupava em elevar as condições trabalhistas mundiais. Novamente os países em desenvolvimento, principalmente o Brasil, foram fortemente contrários a esta ideia. Para os países em desenvolvimento a matéria trazida à discussão pelos Estados Unidos, de criar padrões de relações trabalhistas mais equilibrados, deveria ser atribuição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e não da OMC, eis que a primeira foi criada para resolver controvérsias trabalhistas (ALVES; ÁGUILA. *Op. cit.*).

92 COLUMBU. *Op. cit.*

93 GATT- Art. VI – 1. As partes contratantes reconhecem que o *dumping* que introduz produtos de um país no comércio de outro país, por valor abaixo do normal, deve ser condenado se causa ou ameaça causar prejuízo material a uma indústria estabelecida no território de uma parte contratante, ou se retarda, sensivelmente, o estabelecimento de uma indústria nacional.

Considera-se abaixo do normal: (a) o preço de produto inferior ao preço comparável que se pede, nas condições normais de comércio, pelo produto similar que se destina ao consumo no país exportador; ou (b) na ausência desse preço nacional, (I) o preço comparável mais alto do produto similar destinado à exportação para qualquer terceiro país, no curso normal de comércio; ou (II) o custo de produção no país de origem, mais um acréscimo razoável para as despesas de venda e o lucro.

Em cada caso, levar-se-ão na devida conta as diferenças nas condições de venda, as diferenças de tributação e outras diferenças que influam na comparabilidade dos preços.

94 COLUMBU. *Op. cit.*

Embora a expressão empresa transnacional remeta à empresa com sede em países desenvolvidos e filiais em outros locais do globo, geralmente países em desenvolvimento, vale mencionar que também há empresas transnacionais com sua sede no Brasil e filiais em outros locais do globo. Como exemplos de transnacionais brasileiras, pode-se citar as empresas Gerdau, JBS-Friboi, Grupo Votorantim, entre outras.⁹⁵

É importante frisar o *dumping* social pode ocorrer no Brasil, praticado por empresas apenas nacionais, como a imprensa tem noticiado com frequência, por exemplo, nos casos de trabalhos em confecções, na pecuária, construção civil, entre outros segmentos.

Feitas essas observações acima, vale ressaltar que no ordenamento jurídico brasileiro, conforme Fernandes⁹⁶ costuma apontar, o início da aprovação pelo Brasil foi a Ata final da Rodada do Uruguai de Negociações Comerciais Multilaterais do GATT (Decreto Legislativo 30, de 15 de dezembro de 1994⁹⁷). Posteriormente, foi editado o Decreto 1.602, de 23 de agosto de 1995,⁹⁸ em que havia definição no art. 4^o⁹⁹ sobre o *dumping*, e no art. 5^o¹⁰⁰ uma complementação, conceituando o que seria “valor normal”, alguns anos depois revogado pelo Decreto 8.058/2013.¹⁰¹

95 EMPRESAS transnacionais. **Mundo Educação**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/transnacionais.htm>. Acesso em: 20 mar. 2023.

96 FERNANDES. *Op. cit.*, p. 83.

97 BRASIL. **Decreto Legislativo n. 30, de 15 de dezembro de 1994**. Aprova a Ata Final da Rodada Uruguai de Negociações Comerciais Multilaterais do GATT, as listas de concessões do Brasil na área tarifária (Lista III) e no setor de serviços e o texto do Acordo Plurilateral sobre Carne Bovina. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-30-1994.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%2030%2C%20de,Acordo%20Plurilateral%20sobre%20Carne%20Bovina. Acesso em: 20 mar. 2023.

98 BRASIL. **Decreto n. 1.602, de 23 de agosto de 1995**. Regulamenta as normas que disciplinam os procedimentos administrativos, relativos à aplicação de medidas *antidumping*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/d1602.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.602%2C%20DE%2023,n%C2%BA%201.751%2C%20de%201995\).&text=Regulamenta%20as%20normas%20que%20disciplinam,%C3%A0%20aplica%C3%A7%C3%A3o%20de%20mediadas%20antidumping](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/d1602.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.602%2C%20DE%2023,n%C2%BA%201.751%2C%20de%201995).&text=Regulamenta%20as%20normas%20que%20disciplinam,%C3%A0%20aplica%C3%A7%C3%A3o%20de%20mediadas%20antidumping). Acesso em: 20 mar. 2023.

99 Art. 4º – Para efeitos deste Decreto, considera-se prática de *dumping* a introdução de um bem no mercado doméstico, inclusive sob as modalidades de drawback, a preço de exportação inferior ao valor normal.

100 Art. 5º – Considera-se valor normal o preço efetivamente praticado para o produto similar nas operações mercantis normais, que o destinem a consumo interno no país exportador.

101 BRASIL. **Decreto n. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8058.htm#art201. Acesso em: 20 mar. 2023.

Para Leandro Fernandes,¹⁰² o ordenamento jurídico brasileiro acompanhou o ordenamento internacional no que tange à configuração do *dumping* pela venda de bens a valores inferiores aos praticados no mercado, sustentando que o tema *antidumping* está tratado na Lei 9.019/1995,¹⁰³ legislação que havia sido regulamentada pelo Decreto 1.602/1995.

No Brasil, a legislação trabalhista é vista por muitos como ultrapassada, considerando as novas tecnologias e formas de trabalho, além de rigorosa, fatores que, na visão de muitos analistas, não atraem capital estrangeiro para fins de investimento no mercado laboral, conceituação que justificou a reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467).

Também há entendimento oposto no sentido de que, embora a CLT seja do ano de 1943, durante o tempo sofreu inúmeras alterações, bem como afirma-se ser branda ao tratar, por exemplo, de punição por afronta à dignidade da pessoa humana do trabalhador, uma vez que os principais direitos dos trabalhadores estão inseridos no art. 7º e incisos da Constituição Federal.

Por qualquer das duas linhas de pensamento considera-se não haver na CLT mecanismos inibidores do *dumping* social, já que o referido instituto não está regulamentado. Há campo fértil no Brasil para desrespeito reiterado de normas de direitos humanos trabalhistas, considerando a figura do *dumping* social, seja pelo fato da grandeza territorial em comparação ao aparato tecnológico e humano em seu combate, seja pela pouca legislação específica a esse respeito.

Pode-se ainda pensar que a Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, perdeu a oportunidade de regular o *dumping* social, o que traria maior segurança jurídica para as próprias empresas.

Contudo, há de se considerar que a figura do *dumping* social não é tão restrita aos direitos contidos na CLT, citando-se salário, horas extras, adicionais de insalubridade ou periculosidade, férias, 13º e outros, mas o instituto deve ser visto de uma maneira mais abrangente, considerando existência, dignidade, saúde e meios mínimos de subsistência do trabalhador, tendo uma visão mais ampla dos direitos trabalhistas, de direitos humanos e fundamentais do trabalho.

102 FERNANDES. *Op. cit.*, p. 83.

103 BRASIL. **Lei n. 9.019, de 30 de março de 1995**. Dispõe sobre a aplicação dos direitos previstos no Acordo Antidumping e no Acordo de Subsídios e Direitos Compensatórios, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19019.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

2.3. Modalidades de *dumping*

A doutrina costuma fazer uma análise sobre as modalidades de *dumping*, ora utilizando o termo “modalidades de *dumping*”,¹⁰⁴ ora utilizando a nomenclatura “tipos de *dumping*”,¹⁰⁵ no entanto, independentemente da denominação, observa-se que essa análise se baseia na diferenciação entre o *dumping* não intencional e o intencional.

O *dumping* não intencional tem como característica a temporalidade, sendo decorrente da própria dinâmica da economia, segundo Michell Laureano Torres,¹⁰⁶ para quem a empresa não costuma planejar realizar essa prática antecipadamente, não sendo necessária, a princípio, a aplicação de medidas *antidumping* justamente por ser temporária e não intencional, uma vez que medidas *antidumping* têm prazos de vigência maiores.

Michell Laureano Torres¹⁰⁷ fornece diversos exemplos de *dumping* não intencional, por exemplo: diante de escassez de determinado produto com a subida dos preços; aumento de demanda do produto no país exportador; excesso de oferta, entre outros.

De forma diversa, no *dumping* intencional a empresa utiliza mecanismos para interferir no normal funcionamento do mercado, sendo que o desequilíbrio da concorrência é, na realidade, conforme aduz Leandro Fernandes,¹⁰⁸ planejamento estratégico da empresa.

O *dumping* intencional pode ser de curta ou longa duração. Aline Rocha Silva¹⁰⁹ esclarece que existem diversas modalidades de *dumping* intencional, como *dumping* por

104 FERNANDES. *Op. cit.*

105 TORRES, Michell Laureano. Breves Anotações sobre o *dumping* intencional e o não intencional. **Conteúdo jurídico**, 3 jun. 2014. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/39585/breves-annotacoes-sobre-o-dumping-intencional-e-o-nao-intencional>. Acesso em: 28 jul. 2022.

106 *Idem.*

107 Esse tipo de *dumping* pode ocorrer, por exemplo, quando há uma escassez de oferta do produto no país de origem, apta a provocar a elevação do preço do produto nesse mercado, quando comparado ao preço praticado no mercado exportador. Outra situação possível é quando há um súbito aumento na demanda pelo produto no país exportador, por qualquer razão que seja, mas suficiente a provocar um aumento no valor desse produto no mercado interno, em face ao preço praticado no exterior. Também pode ocorrer de, no país de origem, haver um excesso de oferta, em função, por exemplo, de uma produção acima do normal do produto, o que possibilita a empresa de reduzir o preço do produto praticado no mercado exterior. Ou, de outra forma, quando há uma escassez da demanda do produto no mercado interno, fazendo com que o preço praticado no mercado externo se torne baixo, quando comparado com o praticado internamente. (TORRES. *Op. cit.*).

108 FERNANDES. *Op. cit.*, p. 84

109 SILVA, Alice Rocha da. *Dumping* e Direito Internacional Econômico. **Revista do Programa de Mestrado em Direito do UniCEUB**, Brasília, v. 2, n. 2, p. 390-417, jul./dez. 2005.

excedente; *dumping* predatório; *dumping* tecnológico; *dumping* estrutural, *dumping* ecológico; *dumping* cambial; e *dumping* social.

Importa anotar que há divisão em conceitos das mais diversas modalidades, como leciona Leandro Fernandes,¹¹⁰ subclassificando essa prática em: *dumping* por excedente; predatório; *dumping* tecnológico; *dumping* estrutural; *dumping* ecológico; *dumping* cambial; e *dumping* social.

2.4. Principais formas de *dumping* social no Brasil

O *dumping* social no Brasil ocorre de diversas formas, sempre com desrespeito aos patamares mínimos, com utilização de mão de obra em condições inadequadas, trabalho análogo ao de escravo; exploração do trabalho do imigrante e mesmo com exploração dos trabalhadores através das denominadas plataformas digitais ou serviços por aplicativos, conforme será demonstrado nos tópicos a seguir.

2.4.1. Desrespeito aos patamares mínimos e utilização de mão de obra em condições inadequadas

Quando se fala em desrespeito aos patamares mínimos, deve-se ter em mente que o art. 7º da Constituição Federal, que dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e

110 a) *dumping* por excedente – modalidade em que se objetiva a maximização de vendas. Funda-se na dissolução dos custos fixos causados por um aumento na produção. O excesso de produção destina-se à exportação, disto decorrendo aumento da oferta do produto, bem como retração de seu preço no país importador.

b) *dumping* predatório – espécie em que se objetiva a eliminação de concorrentes que produzem mercadorias similares. Neste caso, o *dumping* constituiria uma estratégia mercadológica do exportador voltada à eliminação dos concorrentes no mercado importador. Derrotados os produtores nacionais, o exportador conseguiria elevar de forma monopolística os preços para reaver os prejuízos anteriormente suportados.

c) *dumping* tecnológico – modalidade em que mudanças tecnológicas e custo da produção apresentam-se como fatores relacionados. Hipóteses de ocorrência de *dumping* tecnológico caracterizam-se pela circunstância de que a “tecnologia muda tão rapidamente que o custo de produção vai ficando cada vez mais baixo”;

d) *dumping* estrutural – verifica-se com a existência de excesso de oferta de certo produto em determinado mercado, levando à exportação a preços inferiores àqueles praticados no mercado interno;

e) *dumping* ecológico – modalidade caracterizada pela utilização de material não reciclável, proveniente de fontes naturais não-renováveis, bem como pela transferência de empresas para regiões nas quais haja menor rigor na proteção do meio ambiente, em razão de suas normas sobre a matéria serem “menos rígidas, inexistentes ou ineficazes”;

f) *dumping* cambial – funda-se na manutenção artificial de taxas de câmbio em parâmetros inferiores aos reais. Sua operacionalização se dá mediante a “desvalorização de uma moeda nacional frente a uma cesta de moedas para estimular as exportações e inibir as importações”;

g) *dumping* social – baseado em questões relativas ao custo da mão de obra, será objeto de detida abordagem a partir do tópico seguinte. (FERNANDES. *Op. cit.*, p. 84-85).

rurais, entre outros que visem à melhoria de sua condição social, elenca em seus incisos quais são esses direitos.

Nota-se, por exemplo, que uma empresa pode praticar dumping social quando não registra a CTPS de seus funcionários, mesmo quando sabem que eles são empregados, utilizando muitas vezes a denominação “autônomo”, “estagiário”, entre outras, inclusive pedindo para o trabalhador constituir uma empresa para tentar burlar a legislação trabalhista, prática conhecida como “pejotização”, de modo a concorrer de forma desleal com outras empresas que cumprem a legislação trabalhista.¹¹¹

O art. 7º, I, da Constituição Federal assegura ao trabalhador o direito de ter uma “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

De acordo com o princípio da norma mais benéfica, a doutrina fundamenta que, havendo regulação jurídica coletiva ou individual mais favorável ao trabalhador, deve essa ser aplicada.

Para Leandro Fernandes,¹¹² existe uma grande dificuldade no comércio internacional, uma vez que não há um consenso entre os países desenvolvidos e os subdesenvolvidos a respeito de quais direitos trabalhistas devem ser universalmente reconhecidos. Segundo esse doutrinador, uma das soluções adotadas tem sido a inserção de cláusulas sociais em tratados internacionais, isso porque haveria a imposição de patamares mínimos.

Lincon Zub Dutra¹¹³ discorre sobre o Direito Transnacional do Trabalho, segundo o qual passaram a existir acordos de marcos globais, entre eles a inserção de cláusulas sociais, tema que será analisado em tópico próprio.

111 RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ALEGADA “PEJOTIZAÇÃO”. FRAUDE EVIDENCIADA. A “pejotização” consiste em fenômeno social de caráter antijurídico voltado a fraudar a legislação imperativa, garantindo a desoneração dos custos com mão de obra e o incremento da concorrência desleal entre as empresas (*dumping* social). Por meio dessa prática, para dissimular uma autêntica relação de trabalho subordinado, se impõe que o prestador de serviços, pessoa natural, constitua ou se mantenha vinculado ao quadro societário de determinada pessoa jurídica, permitindo, deste modo, que o empregador atenuar ou se esquive do ônus financeiro inerente à manutenção ou rescisão do contrato de trabalho. Recurso das reclamadas desprovido no particular. (TRT da 2ª Região; Processo: 1001425-64.2019.5.02.0433; Data: 01.09.2021; Órgão Julgador: 10ª Turma – Cadeira 1 – 10ª Turma; Relator(a): RUI CESAR PUBLIO BORGES CORREA)

112 FERNANDES. *Op. cit.*, p. 92.

113 DUTRA. *Op. cit.*, p. 80-82.

2.4.2. Trabalhos degradantes e/ou análogos à escravidão

Infelizmente, uma das práticas ainda hoje constatadas de *dumping* social trabalhista é a utilização de trabalhadores em condições análogas à escravidão ou em condições degradantes.

Note-se que essas práticas podem ser consideradas *dumping* social trabalhista, porque muitas vezes são utilizadas por empresas nacionais ou transnacionais com o objetivo de auferir lucro fácil e reduzir a competitividade com outras empresas nessa economia que se denomina “mercado”, conforme analisado em tópicos anteriores.

A Lei Áurea foi assinada em 13 de maio de 1988 e, desde então, o Brasil deixou de reconhecer o direito de domínio de uma pessoa sobre a outra, assim como o trabalho não pode ser mais admitido como mercadoria. O governo brasileiro ratificou diversos tratados internacionais, como as Convenções 29 e 105 da OIT, e a Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura da ONU, ratificada pelo Decreto 58.563/1966.¹¹⁴

Em 1957, através da Convenção 105, a OIT tratou sobre a abolição ao trabalho forçado, apesar de essa convenção ter proibido o trabalho forçado somente para serviços públicos. A partir dos anos 1980, através de seu organismo de monitoramento de tratados, a OIT começou a interpretar casos em que trabalhadores eram forçados por empregadores privados a permanecer no emprego.¹¹⁵

Ressalte-se que o Decreto 58.522/1966, que promulgou no Brasil a Convenção 105 da OIT, foi revogado pelo Decreto 10.088/2019,¹¹⁶ que consolidou as convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho.

Nota-se que, por causa dessas assinaturas, o Estado brasileiro se comprometeu a combater essa prática, sendo que o art. 149 do Código Penal¹¹⁷ dispõe sobre o crime de redução à condição análoga à de escravo.

114 BRASIL. **Decreto n. 58.563, de 1º de junho de 1966.** Promulga e Convenção sobre Escravatura de 1926 emendada pelo Protocolo de 1953 e a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1966/D58563.html. Acesso em: 21 mar. 2023.

115 SAKAMOTO, Leonardo. **Escravidão contemporânea.** São Paulo: Contexto, 2020, p. 36

116 BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 21 mar. 2023.

Leonardo Sakamoto,¹¹⁸ ao comentar sobre o art. 149 do Código Penal, identifica quatro elementos que denomina “trabalho escravo contemporâneo”, quais sejam: cerceamento de liberdade; servidão por dívida; condições degradantes de trabalho; e jornada exaustiva. Utilizando o conceito de Sakamoto, trabalhos degradantes devem ser entendidos como “[...] o meio ambiente de trabalho que nega a dignidade humana, colocando em risco a saúde, a segurança e a vida da pessoa”.

O STF já se pronunciou a respeito do tema no INQ 3412,¹¹⁹ ao afirmar que, para a configuração do crime de condição análoga à de escravo, não há necessidade de coação direta contra a liberdade de ir e vir, uma vez que na escravidão moderna basta a submissão da vítima a trabalhos forçados, jornada exaustiva ou ainda condições degradantes de trabalho.

Ademais, no RE 459.510/MT¹²⁰ o STF entendeu que o bem jurídico objeto de tutela do art. 149 do CP protege mais do que a liberdade individual, pois abarca outros bens, como a dignidade da pessoa humana, os direitos trabalhistas e previdenciários.

117 Art. 149 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

118 SAKAMOTO. *Op. cit.*, p. 9-10.

119 PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima “a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva” ou “a condições degradantes de trabalho”, condutas alternativas previstas no tipo penal. A ‘escravidão moderna’ é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”. Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento no crime do art. 149 do Código Penal, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade. Denúncia recebida pela presença dos requisitos legais. (STF, INQ 3412, rel. min. Marco Aurélio, red. p/ o ac. min. Rosa Weber, julgado em 29.3.2012, DJE 12.11.2012).

120 RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. PENAL. PROCESSUAL PENAL. COMPETÊNCIA. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. CONDUTA TIPIFICADA NO ART. 149 DO CÓDIGO PENAL. CRIME CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. ARTIGO 109, INCISO VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONHECIMENTO E PROVIMENTO DO RECURSO. 1. O bem jurídico objeto de tutela pelo art. 149 do Código Penal vai além da liberdade individual, já que a prática da conduta em questão acaba por vilipendiar outros bens jurídicos protegidos constitucionalmente como a dignidade da pessoa humana, os direitos trabalhistas e previdenciários, indistintamente considerados. 2. A referida conduta acaba por frustrar os direitos assegurados pela lei trabalhista, atingindo, sobretudo, a organização do trabalho, que visa exatamente a consubstanciar o sistema social trazido

Na análise do combate ao trabalho escravo deve-se observar que a ONU, em 10 de dezembro de 1948, adotou a Declaração Universal de Direitos Humanos, que em seu art. 4º deixa claro que “Ninguém será mantido em escravidão ou servidão”, esclarecendo ainda que “a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas”.

Uma importante iniciativa de tentar combater o trabalho escravo contemporâneo é o que se denomina, desde 2003, “lista suja”, inserindo empregadores que submetem trabalhadores a condições análogas à de escravo, documento que consiste na divulgação de pessoas físicas ou jurídicas que foram consideradas responsáveis por essa prática e que são inseridas nesse cadastro público organizado pelo governo federal.

Um ponto importante dessa “lista suja” é que o nome do infrator constará pelo período de dois anos, a sua exclusão ficará condicionada ao pagamento das multas aplicadas e comprovação da quitação dos débitos trabalhistas e previdenciários.

Sakamoto¹²¹ entende que o acesso à informação através da denominada “lista suja” mostra-se importante não só para a sociedade, mas também para o setor econômico como um todo, porque as empresas necessitam desenvolver políticas de responsabilidade social. Assim, empresas podem fazer o gerenciamento de riscos quando realizam alguma celebração comercial.

Importa anotar que, de acordo com os dados do governo brasileiro, a nova edição da lista suja do trabalho escravo, publicada em 2021, tem 92 nomes e mais de 1.700 trabalhadores resgatados, dado alarmante e que prejudica o crescimento sustentável do país, sendo certo que as empresas que utilizam essa modalidade de trabalho visam a concorrer de forma desleal no mercado brasileiro, sendo uma das práticas de *dumping* social mais graves atualmente empregadas, conforme será demonstrado em momento oportuno.

pela Constituição Federal em seus arts. 7º e 8º, em conjunto com os postulados do art. 5º, cujo escopo, evidentemente, é proteger o trabalhador em todos os sentidos, evitando a usurpação de sua força de trabalho de forma vil. 3. É dever do Estado (*lato sensu*) proteger a atividade laboral do trabalhador por meio de sua organização social e trabalhista, bem como zelar pelo respeito à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, inciso III). 4. A conjugação harmoniosa dessas circunstâncias se mostra hábil para atrair para a competência da Justiça Federal (CF, art. 109, inciso VI) o processamento e o julgamento do feito. 5. Recurso extraordinário do qual se conhece e ao qual se dá provimento. (destaques acrescidos). (RE 459.510/MT, Rel. Min. Cezar Peluzo, Rel. Acórdão Min. Dias Toffoli. DJe, 11 abr. 2016.)

121 SAKAMOTO. *Op. cit.*, p. 79.

Essa lista suja foi atualizada em 6 de abril de 2022, pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social,¹²² com a inclusão de 52 empregadores, totalizando 89 empregadores, todos autuados pelos auditores-fiscais do Trabalho nos últimos anos. Importa mencionar que tal inclusão se deu após as referidas empresas exercerem o direito de defesa em duas instâncias na esfera administrativa.

Nessa última lista suja, os 52 empregadores incluídos no cadastro foram responsabilizados por escravizar 417 trabalhadores, desses novos incluídos na lista, pelo menos dez receberam o auxílio emergencial pago pelo governo, totalizando um gasto público de R\$ 38.700,00.¹²³

Outro importante dispositivo que vigora no combate ao trabalho análogo ao escravo é o art. 243¹²⁴ da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional 81/2014, segundo o qual as propriedades urbanas ou rurais onde for constatado o trabalho escravo serão confiscadas sem qualquer indenização.

Outra medida importante de combate ao trabalho escravo contemporâneo é o pagamento de multas administrativas, com fiscalização realizada pelo Grupo de Fiscalização Móvel (Gefm).

De acordo com Sakamoto,¹²⁵ a característica do Gefm é o comando único ser vinculado à Secretaria de Inspeção do Trabalho, sendo a seleção de seus integrantes bastante rigorosa, além do sigilo total das operações com integração do Ministério do Trabalho, Polícia Federal e Ministério Público do Trabalho.

122 BRASIL. Ministério do trabalho. **Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo**. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/areas-de-atuacao/cadastro_de_empregadores.pdf. Acesso em: 17 out. 2022.

123 ALESSI, Gil *et al.* Nova 'lista suja' do trabalho escravo inclui empregadores que receberam auxílio emergencial. **Repórter Brasil**, 5 abr. 2022. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2022/04/nova-lista-suja-do-trabalho-escravo-inclui-empregadores-que-receberam-auxilio-emergencial/>. Acesso em: 17 out. 2022.

124 Art. 243 – As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014)

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014)

125 SAKAMOTO. *Op. cit.*, p. 78

Assim, sendo constatada pelo Gefm que trabalhadores estão em situação análogas à de escravos, o órgão de fiscalização realizará o auto de infração, impondo multa aos infratores.

Foi abordado, ainda que de forma breve nos parágrafos anteriores, a disposição do art. 149 do CP,¹²⁶ com a redação dada pela Lei 10.803/2003, um importante mecanismo de combate ao trabalho escravo. Tal dispositivo define uma pena de reclusão de dois a oito anos no que tange à responsabilização criminal, prevendo ainda o pagamento de multa, além da pena correspondente à violência.

O art. 149 do CP é um importante dispositivo usado no combate à escravidão contemporânea ao equiparar para fins penais aquele que realiza a intermediação para contratação ou que faz a vigilância do local onde está o trabalhador para evitar fugas.

O trabalho análogo ao de escravo ou a exploração do trabalho do imigrante, temas que serão objeto de estudo no tópico seguinte, relaciona-se a outro crime, qual seja, o tráfico de pessoas, que pode ter vários objetivos, como o próprio trabalho análogo ao de escravo, venda de órgãos, exploração sexual e laboral.

O tráfico de pessoas está definido no capítulo I, art. 3º, alínea “a” do Protocolo de Palermo,¹²⁷ ratificado pelo Brasil pelo Decreto 5.017/2004.¹²⁸

126 Art. 149. – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I – contra criança ou adolescente; II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

127 A expressão “tráfico de pessoas” significa o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos (Decreto n. 5.017, de 12 de março de 2004).

128 BRASIL. **Decreto n. 5.017, de 12 de março de 2004**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm. Acesso em: 21 mar. 2023.

Nota-se que, além do Protocolo de Palermo, a legislação infraconstitucional (Lei 13.344/2016¹²⁹) dispõe sobre a prevenção e a repressão desse delito, bem como dá atenção às suas vítimas, havendo, assim, a inclusão do artigo 149-A ao Código Penal.¹³⁰

Outro instrumento importante de combate ao trabalho análogo a de escravo e, por conseguinte, ao próprio *dumping* social trabalhista, é que com a Emenda Constitucional 81/2014, a Constituição passou a prever a expropriação de imóveis onde for constatado o trabalho escravo, sendo o imóvel destinado à reforma agrária, caso seja de propriedade rural, ou sendo urbano, destinado a programas sociais de habitação popular.

O estado de São Paulo tem uma importante legislação de combate ao trabalho análogo à de escravo que pode servir de paradigma para outros estados elaborarem suas legislações nesse sentido, qual seja, a Lei 14.946/2013,¹³¹ que dispõe sobre a cassação do cadastro de contribuintes dos impostos sobre circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS).

De acordo com a citada lei paulista, todos que se beneficiam do trabalho análogo ao de escravo, direta ou indiretamente, estão proibidos de exercer a mesma atividade econômica durante dez anos, através de cassação do cadastro do ICMS.

129 BRASIL. **Lei n. 13.344 de 06 de outubro de 2016.** Dispõe sobre prevenção e repressão ao tráfico interno e internacional de pessoas e sobre medidas de atenção às vítimas; altera a Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal); e revoga dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113344.htm. Acesso em: 21 mar. 2023.

130 Tráfico de Pessoas – Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: I - remover-lhe órgãos, tecidos ou partes do corpo; II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; III - submetê-la a qualquer tipo de servidão; IV - adoção ilegal; ou V - exploração sexual.

Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa.

§ 1º A pena é aumentada de um terço até a metade se: I - o crime for cometido por funcionário público no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las; II - o crime for cometido contra criança, adolescente ou pessoa idosa ou com deficiência; III - o agente se prevalecer de relações de parentesco, domésticas, de coabitação, de hospitalidade, de dependência econômica, de autoridade ou de superioridade hierárquica inerente ao exercício de emprego, cargo ou função; ou IV - a vítima do tráfico de pessoas for retirada do território nacional.

§ 2º A pena é reduzida de um a dois terços se o agente for primário e não integrar organização criminosa.

131 BRASIL. Estado de São Paulo. **Lei n. 14.946, de 28 de janeiro de 2013.** Dispõe sobre a cassação da inscrição no cadastro de contribuintes do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – ICMS, de qualquer empresa que faça uso direto ou indireto de trabalho escravo ou em condições análogas. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2013/lei-14946-28.01.2013.html#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20cassa%C3%A7%C3%A3o%20da, trabalho%20escravo%20ou%20em%20condi%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 21 mar. 2023.

Sakamoto¹³² tem visto com bons olhos a redação dessa legislação, que busca responsabilizar a cadeia produtiva como um todo, estimulando que as empresas realizem ações preventivas de combate ao trabalho análogo ao escravo.

No que tange à tipificação do crime de reduzir uma pessoa a trabalhar na condição análoga à de escravo (art. 149, CP), está aguardando no Supremo Tribunal Federal o julgamento do RE 1323708, tendo por relator o ministro Edson Fachin, caso relativo à decisão do TRF1 em processo contra três réus acusados de aliciamento de 52 trabalhadores para executar serviços rurais em trabalho degradante.

Conforme denúncia feita em 2005, a fiscalização em algumas fazendas do município de Abel Figueiredo (PA) encontrou alojamentos dos trabalhadores, classificados como coletivos e precários, com falta de água potável e de instalações sanitárias, sendo que alguns trabalhadores estavam dormindo em redes fora do alojamento, sem equipamentos de primeiros socorros etc.

A questão controvertida no RE 1323708 se dá na constitucionalidade da diferenciação das condições de trabalho necessárias à tipificação do trabalho como degradante, em razão da realidade local em que é realizado e o padrão probatório para condenação pelo crime de redução a condição análoga à de escravo.

Enquanto o julgamento do RE 1323708 não é concluído, é importante dissertar que o Brasil foi o primeiro país a ser condenado na Comissão Interamericana de Direitos Humanos por escravidão moderna, no conhecido caso “Fazenda Brasil Verde”.

Nota-se que na sentença, datada de 20 de outubro de 2016, a Corte Interamericana de Direitos Humanos condenou o Estado brasileiro por violação aos direitos humanos, uma vez que 128 trabalhadores da Fazenda Brasil Verde foram encontrados, durante fiscalizações do Ministério do Trabalho, em situações de trabalho análogas à de escravo, em completo desrespeito aos artigos 6º, inciso 2, da Convenção Americana de Direitos Humanos.

As primeiras comunicações sobre o ocorrido iniciaram-se em 1988, e o caso se arrastou até o ano de 2000, sendo que o processo penal, depois de anos arquivado por prescrição em razão de divergência entre o Juízo competente e o processo administrativo

132 SAKAMOTO. *Op. cit.*, p. 82.

arquivado em termo de ajustamento de conduta, gerou recurso à Comissão Interamericana de Direitos Humanos e culminou com a condenação do Estado Brasileiro.

Em âmbito interno, recentemente,¹³³ observa-se que o TRF1 acolheu a tese do MPF, em grau de recurso (Processo 0005216-83.2015.4.01.3901/PA), no sentido de declarar a imprescritibilidade de crimes contra a humanidade, uma vez que a situação foi de trabalhos forçados, sem remuneração devida, com jornadas excessivas e privação de liberdade.

2.4.3. Trabalho do imigrante refugiado no Brasil

Conforme o disposto em tópicos anteriores, o *dumping* social constitui uma consequência da própria globalização, sendo certo que esse fenômeno foi agravado com a covid-19, doença que parecia inicialmente restrita à China, mas que acabou atingindo a economia do mundo todo, não sendo diferente no Brasil.

Aliado a todos esses acontecimentos, observa-se na atualidade alguns países em guerras ou atravessando grande crise econômica, uma vez que tanto um acontecimento quanto outro produzem o resultado de busca por refúgio, considerado um direito humano, que visa a garantir a liberdade e a própria vida do cidadão.

Nas últimas décadas o Brasil recebeu milhares de imigrantes, concedendo muitas vezes vistos humanitários. Sabe-se que mesmo aqueles imigrantes que entram no país de forma ilegal têm assegurados pela legislação brasileira certos direitos, mas infelizmente constata-se na doutrina e em pesquisas de decisões judiciais que algumas empresas inescrupulosas, conhecendo a vulnerabilidade desses cidadãos deslocados forçosamente de seus países muitas vezes exigem que trabalhem em condições degradantes ou em condições análogas à de escravo, ponto abordado no tópico anterior.

133 BRASIL. Procuradoria Regional da República da 1ª Região. Assessoria de Comunicação. **Caso José Pereira:** TRF1 acolhe recurso do MPF e reconhece a imprescritibilidade de crimes contra a humanidade. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/regiao1/sala-de-imprensa/noticias-r1/caso-jose-pereira-trf1-acolhe-recurso-do-mpf-e-reconhece-a-imprescritibilidade-de-crimes-contra-a-humanidade>. Acesso em: 26 ago. 2022.

Há estudos¹³⁴ no sentido de que alguns empresários, sabendo da fragilidade do imigrante que, muitas vezes, não tem qualquer familiar ou amigo, oferecem-lhes “trabalho” em troca de alimentação.

A empresa que explora a mão de obra desses imigrantes, além de violarem a legislação, concorrem de forma desleal com outras empresas do mesmo ramo, as quais cumprem a legislação trabalhista e respeitam os direitos.

Nota-se que os direitos de terceira geração ou dimensão são também denominados constitucionalismo do futuro, justamente por se preocuparem com a fraternidade e a solidariedade, como consta no preâmbulo¹³⁵ da Constituição Federal. Muito embora o preâmbulo não faça parte do texto constitucional propriamente dito, a obra de Alexandre de Moraes¹³⁶ o considera importante, uma vez que se trata de um elemento de interpretação e integração dos diversos artigos do texto constitucional.

O trabalhador imigrante deve ter sua dignidade respeitada (art. 1º, III, CF/88), pois tanto a dignidade como o valor social do trabalho (inciso IV, do art. 1º, V, CF/1988) são princípios fundamentais.

Outro dispositivo que ampara os imigrantes é o art. 3º, I, III e IV, da CF/1988, em que estão registrados os objetivos da República de construir uma sociedade, livre, justa e solidária, contribuindo para erradicar a pobreza e a marginalização, assim como para reduzir as desigualdades sociais e regionais.

O espírito de fraternidade e de solidariedade não está apenas no preâmbulo da Constituição Federal, mas também no texto constitucional, como se percebe no art. 4º, ao dispor sobre os princípios que regem as relações internacionais, acaba deixando clara a prevalência dos direitos humanos, os princípios da defesa da paz, de solução pacífica de conflitos, repúdio ao terrorismo e racismo e o princípio da colaboração entre os povos para haver progresso da humanidade (incisos II, VI, VII e IX).

134 ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 219.

135 Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

136 MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 38. ed. Barueri -SP: Atlas, 2022, p. 16.

O art. 5º da CF/1988 dispõe que todos são iguais perante a lei, não fazendo distinção entre os brasileiros os estrangeiros residentes ou domiciliados no país. O caput do art. 7º, ao elencar os direitos dos trabalhadores, aduz que esses direitos se referem a todos os trabalhadores urbanos ou rurais, “além de outros”, o que, por óbvio, inclui os imigrantes.

Outra regulação importante sobre o trabalho do imigrante no Brasil capaz de evitar a exploração desses trabalhadores, é a Declaração e Programa de Ação de Viena, que em seu item cinco prevê que os direitos humanos são universais, além de prever que são indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados.

O direito do imigrante está previsto em norma infraconstitucional, qual seja, a Lei 13.445/2017, também conhecida como Lei de Migração, que prevê o visto de acolhida humanitária ao imigrante “em situação de grave ou iminente instabilidade institucional, de conflito armado, de calamidade de grande proporção, de desastre ambiental ou de grave violação de direitos humanos ou de direito internacional humanitário”. Esse direito está regulado ainda pela Lei 9.474/1997, que define os mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados, com os procedimentos de solicitação de refúgio e os direitos e deveres de pessoas que foram obrigadas a fugir de seus países.

2.4.4. O trabalho em plataformas digitais e aplicativos

A globalização e a evolução tecnológica modificaram a forma de contratação de trabalhadores, muitos dos quais se cadastram em plataformas digitais para prestar serviços a uma determinada empresa, denominados “autônomos”, microempreendedores”, entre outras denominações.

Na atualidade, vivencia-se o que se convencionou chamar de “economia compartilhada”, que traz a ideia de um menor impacto ambiental, com redução ou divisão de consumos. Um exemplo disso é observado com o compartilhamento de veículos, o que contribui com o aumento do fluxo no trânsito e, conseqüentemente, amplia o impacto negativo causado pela emissão de gás carbônico no meio ambiente.

Essa economia compartilhada, como exemplo do mercado automotivo, ganha cada vez mais adeptos, tendo em vista o custo do veículo e os juros de um eventual financiamento, despesas com seguro, manutenção, depreciação do bem, assim como combustível, estacionamento, entre outros.

Assim, embora seja inquestionável o lado positivo dessa economia compartilhada, tem-se na seara laboral grande discussão em relação aos contratos que algumas empresas de plataformas realizam, pois ao invés de contratarem empregados, contratam serviços, suscitando no Brasil e em outros países o questionamento sobre se há ou não relação de emprego nesse tipo de serviço.

Klaus Schwab¹³⁷ faz uma reflexão acerca da revolução tecnológica, questionando se desencadeará o início de uma corrida para o fundo, em um mundo de fábricas virtuais não regulamentadas, destacando que, se a resposta for positiva, haverá cada vez mais precarização com os direitos adquiridos e aumento dos níveis de fragmentação, isolamento e exclusão em toda a sociedade.

Nota-se que o trabalho para as chamadas plataformas digitais surgiu no Reino Unido com o denominado contrato zero de hora (*zero-hour contract*), em que os trabalhadores ficavam à disposição de uma plataforma e não precisavam cumprir uma determinada carga horária, modalidade de trabalho posteriormente utilizada em diversos locais do globo.¹³⁸

Nesse contrato de zero hora o trabalhador fica à espera de uma chamada por *smartphone*, ganhando apenas quando forem acionados e realizarem o trabalho, nada recebendo pelo período em que estiverem ociosos, à disposição, aguardando uma convocação.

A Lei 13.467/2017, intitulada “reforma trabalhista”, incluiu no art. 443¹³⁹ da CLT o denominado contrato de trabalho intermitente, contratação segundo a qual há um labor

137 SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 54-55.

138 ANTUNES. *Op. cit.*, p. 13.

139 Art. 443 – O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 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 2017)

esporádico, porque a subordinação, de acordo com o §3º do referido dispositivo, não seria contínua, ou seja, devendo existir lapsos temporais sem subordinação.

Contudo, a citada lei não menciona esses lapsos temporais, estabelecendo apenas que pode ser de horas, dias, meses, sem estabelecer um padrão mínimo de horas para que possa enquadrar o trabalhador como intermitente.

Nessa modalidade de contratação pode ocorrer de o trabalhador receber menos do que um salário-mínimo, sendo que a Convenção 95 da OIT, em seu art. 12, prevê que os salários devem ser pagos em intervalos regulares. Além desse dispositivo, a Convenção 131 da OIT prevê a garantia ao salário-mínimo de modo a atender às necessidades mínimas do trabalhador, e a Constituição Federal garante o pagamento de salário-mínimo inclusive para quem possui remuneração variável, como dispõe o art. 7º, VII.

Além dos dispositivos citados, a Declaração Universal dos Direitos Humanos dispõe, em seu art. 23, III, sobre o direito à remuneração justa e satisfatória, que garanta ao trabalhador sua dignidade.

Na Bélgica foi estabelecida uma quantidade mínima para que o empregador possa utilizar o trabalho daquele trabalhador intermitente, o que contribui para evitar que a empresa contrate todos os seus empregados nessa modalidade.

Em recente decisão, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, de Minas Gerais,¹⁴⁰ declarou a nulidade dessa modalidade de contratação ao analisar o caso de uma

140 No caso do contrato de trabalho intermitente: “é ilícita a contratação para atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa”; é ilegal substituir posto de trabalho efetivo (regular ou permanente) pela contratação do tipo intermitente; não pode o empregador optar por essa modalidade contratual para, sob tal regime, adotar a escala móvel e variável de jornada; acaso contratado na modalidade da intermitência, o trabalhador tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador (Enunciado nº 90 da 2ª Jornada).“ Entende-se, portanto, que o trabalho em regime intermitente é lícito de acordo com a nova legislação, todavia, deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas, sobretudo, não podendo ser utilizado para suprir demanda de atividade permanente, contínua ou regular. Não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa. No caso, como se trata de uma companhia aberta de capital autorizado, cujo objeto social inclui o comércio varejista e atacadista, em geral; importação e exportação de produtos; o acondicionamento e a embalagem de produtos entre outros (atos constitutivos - Id. 4d3d43a), entende-se que as funções exercidas pelo reclamante enquadram-se em atividade permanente e contínua da empresa. Do mesmo modo, considera-se que a redação do referido artigo 443, § 3º, da CLT, no sentido de que considera-se trabalho intermitente independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, na realidade se refere à função exercida pelo trabalhador e não ao caráter da atividade em si, termos em que, *data maxima venia* do entendimento esposado pelo d. juízo de primeiro grau, esta Eg. Turma declarou nula a contratação do reclamante pelo regime intermitente. Reconhecida a nulidade da cláusula contratual relativa à modalidade da prestação de serviços (intermitentes), é despicienda a análise das demais alegações recursais a respeito da matéria.” [...] (PROCESSO

funcionária contratada como assistente de loja de um grande magazine, sob a alegação de que a empregada teria laborado em atividade típica, contínua e permanente da empresa. Logo, haveria no caso concreto a substituição do posto de trabalho efetivo.

Dessa forma, verifica-se que diversas decisões já começam a se posicionar quanto à realidade fática de tal espécie de contratação e sua validade nos casos concretos levados à apreciação da Justiça do Trabalho.

Observa-se que algumas empresas vêm sendo condenadas a compensar trabalhadores por danos morais, por abuso de direito, uma vez que muitas delas nunca convocam o empregado a prestar serviços.¹⁴¹

As formas de labor intermitente foram previstas no art. 452 da CLT,¹⁴² incluído pela Lei 13.467/2017. Analisando o contrato de trabalho intermitente, necessário se faz realizar a

nº 0010454-06.2018.5.03.0097 (ROPS) – TRT 3ª Região – Relator JOSÉ EDUARDO DE RESENDE CHAVES JÚNIOR. Data da publicação: 29 out. 2018).

141 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO DO EMPREGADO POR LONGA DURAÇÃO. ABUSO DE DIREITO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O regime jurídico do trabalho intermitente, embora não fixe tempo máximo de inatividade, não autoriza que o empregador mantenha o contrato indefinidamente, sem nunca convocar o empregado para prestar serviços, sob pena de abusar da liberdade de convocação, conforme sua conveniência e oportunidade e, com isso, causar dano moral ao empregado, que, em virtude da boa-fé objetiva, se mantém na eterna expectativa de ser convocado. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000492-31.2021.5.02.0204; Data: 23.09.2021; Órgão Julgador: 18ª Turma - Cadeira 1 - 18ª Turma; Relator(a): RILMA APARECIDA HEMETERIO)

142 Art. 452-A – 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.

§ 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.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 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.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

distinção dessa modalidade de trabalho e o trabalho nas denominadas plataformas digitais. Ricardo Antunes¹⁴³ faz diferenciação entre o trabalho zero hora e o sistema Uber, explicando que a diferença é que, nesse último, se o motorista recusar a solicitação, corre o risco de ser demitido.

Essa modalidade de trabalho passou a ser realizada em pouco tempo não só pelos carros, como também com motos e bicicletas, conforme se verifica na atualidade e nas ruas do país. Essas plataformas digitais apresentam-se como detentoras de mecanismos tecnológicos, conectando oferta e demanda de um bem ou serviço por meio de uma rede,¹⁴⁴ modelo que tem dois eixos, a saber, plataformas alimentadas por dados, e organizadas por meio de algoritmos, de modo que as empresas podem gerenciar e controlar todo o trabalho executado com base nos dados tanto dos usuários como dos trabalhadores.¹⁴⁵

Portanto, essa relação apresenta-se de forma triangular, estando presente a plataforma, o usuário e o trabalhador, esse último utilizando a tecnologia oferecida pela plataforma e recebendo uma porcentagem pelo serviço realizado.

Independentemente da discussão jurídica sobre o vínculo de emprego em torno desses profissionais que laboram para plataformas, é certo que eles têm direito a um ambiente saudável, conforme estabelece o artigo 200, VIII, e artigo 225 da Constituição Federal.

Celso Antônio Pacheco Fiorillo,¹⁴⁶ ao discorrer sobre meio ambiente do trabalho e a saúde ambiental, sustenta que o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais estão relacionadas à sua saúde, deixando claro ser indiferente se essa atividade seja remunerada ou não. Esse mesmo autor ainda sustenta que tal conceito está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que prejudiquem a saúde físico-psíquica dos trabalhadores, em proveito da dignidade da pessoa humana.

§ 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.

§ 9ª 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.

143 ANTUNES. *Op. cit.*, p. 14.

144 ANTUNES. *Op. cit.*, p. 122.

145 *Ibid.*

146 FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 22. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 89.

Já Antunes¹⁴⁷ tem entendido que as atividades realizadas via aplicativos geram riscos maiores aos trabalhadores e, com base no princípio da prevenção, deve ser atribuída às empresas a responsabilidade pela contratação de seguros contra acidentes ou outras enfermidades, não podendo esses riscos ser suportados pela sociedade.

Nos autos do processo 0020750-38.2020.5.04.0405, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região¹⁴⁸ reconheceu o vínculo de emprego de um motorista de aplicativo, condenando a empresa em *dumping* social.

Os Tribunais Regionais ainda não pacificaram essa questão relativa ao motorista de aplicativo ter ou não ter vínculo. Ao passo que a mencionada decisão do TRT da 4ª Região reconheceu o vínculo de emprego do motorista de aplicativo, condenando a empresa em *dumping* social, o TRT da 1ª Região, nos autos do processo nº 0100353-02.2017.5.01.0066,¹⁴⁹ entendeu não haver vínculo de emprego de um motorista de aplicativo.

147 ANTUNES. *Op. cit.*, p. 13.

148 UBER E RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS. A chamada uberização das relações de trabalho (não por casualidade originada no próprio nome da ré), no capitalismo de plataforma, *gig economy*, *crowdwork*, trabalho digital etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a techno-informática) que pretensamente criariam “novas formas” de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no “facilitador”, “gestor” ou “aproximador de pessoas”; a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa “bater ponto” e não tem “patrão”, mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoeecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, só o que muda é a máscara, a fraude emprestada e aperfeiçoada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia, pois os meios de produção continuam na propriedade da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego. Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido.

LESÃO MASSIVA DE DIREITOS SOCIAIS. *DUMPING* SOCIAL. A má utilização do processo do trabalho, mediante a sonicação contumaz de direitos para posterior defesa em ação trabalhista, com o afã de fragilizar as condições de trabalho, propiciando enriquecimento ilícito empresarial, com violação de dispositivos legais de ordem pública, sobretudo no que tange a direitos sociais consagrados na Constituição da República, gera dano social, haja vista a flagrante violação dos preceitos do Estado Democrático de Direito concernentes à função social da propriedade e aos valores sociais do trabalho. Neste contexto, considerando a conduta reiterada da empresa ré, caracterizada pela supressão massiva de direitos trabalhistas, não pode o Julgador permanecer inerte diante deste quadro processual abusivo e nefasto que induz ao uso predatório do Poder Judiciário. Pagamento de indenização por *dumping* social que se impõe. (TRT4, 0020750-38.2020.5.04.0405, 8ª turma, Relator: MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO, Data da publicação: 23.09.2021)

149 RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUISITOS. MOTORISTA DE APLICATIVO. O reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes depende necessariamente do preenchimento de todos os requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: habitualidade,

Até mesmo no âmbito do TST a questão não está pacificada, como é possível notar nos autos do processo RR-100353-02.2017.5.01.0066, em que a 3ª Turma, em 11 de abril de 2022,¹⁵⁰ tendo por relator o ministro Maurício Godinho Delgado, entendeu haver relação de

personalidade, subordinação e mediante remuneração. A ausência de quaisquer dos requisitos é suficiente para descaracterização da relação de emprego. (TRT DA 1ª Região. PROCESSO nº 0100353-02.2017.5.01.0066. RELATOR: FLÁVIO ERNESTO RODRIGUES SILVA)

150 RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA.

PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT).

CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE À RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES.

PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE “OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO”. PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada – Uber do Brasil Tecnologia Ltda. – configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista.

Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzir suas estruturas

produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado – neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potencializam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado — regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto —, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego.

Convergingo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de “pejotização” e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arremetimento e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sócio jurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa

da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova – definido no art. 818 da CLT –, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). No caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo – e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana – no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a personalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da personalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho.

Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço.

Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador.

Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital – perda do trabalho –, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho – ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas –, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-

emprego entre um motorista de aplicativo e a empresa Uber, fundamentando com os princípios constitucionais e humanistas do Direito do Trabalho, além da questão jurídica relativa ao vínculo de emprego.

No entanto, existem outras decisões do TST¹⁵¹ que não reconheceram o vínculo de emprego de motorista de aplicativo.

se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontrovertida a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual.

Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido.

151 AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017.

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela

No dia 6 de outubro de 2022, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do TST iniciou a análise de dois casos em que se discute o reconhecimento de vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (Processos: E-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 e E-RR-100353-02.2017.5.01.0066)

Após o voto da relatora, ministra Maria Cristina Peduzzi, no processo 100353-02.2017.5.01.0066, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga sugeriu a remessa ao Tribunal Pleno, para que seja julgado sob a sistemática dos recursos repetitivos, com a fixação de tese vinculante sobre o tema, mas em seguida o julgamento foi suspenso com pedido de vista do ministro Cláudio Brandão.¹⁵² A ministra Maria Cristina Peduzzi foi favorável à proposta do ministro Aloysio Corrêa da Veiga. “Diante dos recursos que tramitam nesta Corte, é relevante definir qual a disciplina jurídica para um universo de trabalhadores”. A ministra votou pela remessa ao Pleno dos embargos contra a decisão da Terceira Turma, como paradigma, e o sobrestamento do segundo processo em pauta, sendo que a proposição voltará à pauta da SDI-I após retorno da vista regimental do ministro Cláudio Brandão.

Segundo Schwab,¹⁵³ é necessário que o jurista esteja atento às consequências dessa Quarta Revolução Industrial na seara trabalhista, para que seja centrada no ser humano, de modo a não favorecer a construção de uma sociedade cada vez mais divisionista e desumana.

No tocante ao fenômeno da “uberização”, há de se observar os impactos dessa atividade nas relações de trabalho, na medida em que, se houver o entendimento do dever da configuração do vínculo de emprego, ou ainda que autônomos, o entendimento de

CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela –, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, DEJT 11.09.2020)

152 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber. **Secretaria de Comunicação**, 6 out. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-em-pregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em: 17 out. 2022.

153 SCHWAB. *Op. cit.*, p. 12-14.

necessidade de respeito aos direitos humanos dos trabalhadores, com as garantias do mínimo existencial, de trabalho salubre, jornadas dignas, respeito à saúde e à segurança, entre outras, a atividade desenvolvida em desconformidade com os direitos humanos trabalhistas, em especial a dignidade da pessoa humana, pode configurar prática de *dumping* social por empresas de aplicativos.

Ademais, o trabalho em plataformas é, hoje, uma realidade que o Direito necessita enfrentar, não somente na discussão da existência ou não do vínculo empregatício, mas também da garantia da dignidade humana dos trabalhadores, mesmo porque em havendo ocorrência de utilização de mão de obra com remuneração vil, em longas jornadas de trabalho, o custo estatal se eleva em razão do prejuízo à saúde, custo social, havendo impacto na economia local, já que os trabalhadores e suas famílias fazem parte do mercado consumidor.

Assim, em havendo a prática de *dumping* social trabalhista, ainda que em uso de novas tecnologias, como ocorre nos trabalhos em aplicativos ou plataformas, ela merece ser verificada e combatida, já que pode causar a ruína de outras empresas que operam com ou sem tecnologia, mas que garantem o mínimo existencial do trabalhador.

Desse modo, ainda que não seja o enfoque desta dissertação, não é possível deixar de mencionar a urgente necessidade de regulamentação dos trabalhos em plataforma, não apenas sob o olhar do vínculo de emprego, da autonomia ou de eventual lei de uma categoria intermediária (trabalhador parassubordinado), mas também sob a óptica da dignidade do trabalhador e do direito que ele tem de existência digna e saudável, possibilitando o crescimento econômico do país por meio do cumprimento da função social das empresas transnacionais que assim operam.

Eventual legislação ou análise dessa matéria perante o Judiciário deve ocorrer conforme o regramento disposto na Constituição Federal, de modo que seja observado seu art. 6º, caput, já que o transporte é um direito social, como disposto no art. 21, XX, competindo à União “instituir diretrizes para o desenvolvimento urbano, inclusive [...] transportes urbanos”.

De acordo com o art. 30, V, da Constituição Federal, os municípios têm competência de “organizar e prestar, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, os serviços públicos de interesse local, incluído o de transporte coletivo, que tem caráter essencial”.

Assim, é importante que o legislador, no momento em que for redigir um projeto de lei, esteja atento a essa nova modalidade de trabalho, entendendo e estudando sobre sua dinâmica, já que existem fundamentações consistentes sobre a subordinação algorítmica no art. 3º da CLT, bem como no art. 6º, que dispõe não haver distinção “entre o trabalho realizado no

estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

Essa análise da Constituição Federal provavelmente será objeto de discussão em um futuro próximo, quando empresas com grande poder tecnológico pretenderem se estabelecer no Brasil para, por exemplo, substituir motoristas por robôs. Nessa hipótese, por ser o transporte um direito social e competir à União instituir diretrizes para o desenvolvimento urbano, inclusive transportes urbanos, poderia o Estado interferir na livre iniciativa.

Nota-se que qualquer discussão provavelmente passará pela análise do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/1988), bem como dos objetivos da República Federativa do Brasil, inseridos no art. 3º e incisos, e do princípio da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II, da CF/1988), além dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e outros previstos no art. 7º da Carta Magna.

Além dos dispositivos citados, provavelmente qualquer diretriz da União em relação à atividade de transporte passará pelo estudo do art. 170 da Constituição Federal, determinando que a “ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”, e ainda os princípios dispostos no inciso I, a soberania nacional, e no inciso IV, a livre concorrência.

Percebe-se a importância de haver uma legislação que realmente acompanhe essa revolução tecnológica, de modo a compatibilizar a livre iniciativa com a valorização do trabalho humano.

3. *DUMPING SOCIAL E AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS*

3.1. *Empresas transnacionais*

Com a globalização conectando todos os países, as empresas multinacionais passaram a ser transnacionais, ou seja, aquelas que se instalam em diversas nações e, de acordo com o conceito utilizado pelo Departamento de Comércio dos Estados Unidos, são aquelas empresas em que, pelo menos, 25% da propriedade pertencem às pessoas ou entidades residentes nos Estados Unidos, com 50% ou mais de suas ações distribuídas pelo público estadunidense, mesmo que nenhum investidor possua mais de 25%, e que possuam filiais das firmas estadunidenses no exterior.¹⁵⁴

Para Ruggie,¹⁵⁵ ao conceituar corporações transnacionais, explica que são entidades que se instalam em dois ou mais Estados, independentemente de sua constituição legal e dos campos de atuação. Essas empresas operam sob um sistema de tomada de decisões, promovendo políticas coerentes e estratégicas comuns por meio de um ou mais centros de tomada de decisão e ainda há ligação entre todas exercendo influência sobre as demais, dividindo conhecimento, recursos e responsabilidades.

Para Husek,¹⁵⁶ não há definição para as empresas transnacionais, mas critérios de sua identificação e existência, quais sejam: elas são capazes de influenciar a economia de diversos países ou as sociedades comerciais que tenham por característica ser uma grande empresa com enorme potencial financeiro ou administração internacionalizada, ou ainda unidade econômica e diversidade jurídica.

154 PAIVA, Suzana Cristina Fernandes de. **Estratégias de política industrial e desenvolvimento econômico: ideias e ideais de Fernando Fajnzylber para a América Latina**. Tese, 308 f. (Doutorado em História Econômica). Orientador: Wilson Suzigan. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006. p. 67.

155 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014, p. 17-18.

156 HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de direito internacional público**. São Paulo: LTR, 2000, p. 227.

Fato é que as empresas transnacionais possuem grande poder econômico e operam por vezes a desnacionalização das empresas, seja por processos de aquisição delas, seja pelo fato de operarem crescimento acelerado em comparação a elas, além da oligopolização.¹⁵⁷

Logicamente, as transnacionais levam aos países onde instalam suas filiais novas tecnologias, mas por vezes em sua retirada daquele local nada deixam além da desindustrialização, e não se pode esquecer de que é onde se estabelece sua matriz que resta a sua concentração financeira, de modo que compete ao país da filial criar regras claras para o desenvolvimento sustentável das atividades empresariais.

Assim, na atualidade, observa-se que as transnacionais têm cada vez mais importância, não só nos aspectos econômico, social e político, mas também jurídico em razão de a economia de mercado ser um mundo globalizado, com diversas dessas empresas contribuindo positiva ou negativamente, inclusive para condutas de demais empresas terem grande importância em suas ações. Prova disso é que muitas empresas transnacionais auferem lucros muito maiores que o PIB de determinados Estados.

Com a globalização observa-se uma crescente revolução tecnológica e, em consequência disso, que empresas transnacionais atuam de forma a flexibilizar seu processo de produção através das cadeias produtivas, havendo uma relação dessas empresas com fornecedores em diversas partes do globo terrestre.

No mundo globalizado a soberania dos Estados tem interferência por essa economia de mercado, não havendo fronteiras, podendo uma empresa transnacional atuar em outro Estado, sem ao menos estar instalada fisicamente. Esse capitalismo globalizado interfere direta ou indiretamente nas relações de trabalho e emprego.

Logo, o aumento da produtividade e do emprego depende, nos dias atuais, das corporações transnacionais e, nesse contexto, as economias e os Estados nacionais se dissolvem, tendo a soberania se deslocado dos países para os mercados e para os atores privados transnacionais. A globalização representa um mundo sem fronteiras, mas com nações independentes, com governos locais em ações reativas, tendo o Estado um papel

157 CEPAL. **La inversión extranjera directa em América Latina y el Caribe**. Unidad de Inversiones y Estrategias Empresariales de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial/ CEPAL, Naciones Unidas, 2012.

meramente ilustrativo, já que na ordem global as corporações transnacionais são os agentes dominantes da economia mundial.¹⁵⁸

Nota-se que não é raro, não só no Brasil, mas também em outros países, empresas transnacionais com grande importância na política, seja através de financiamentos de campanhas através de seus sócios ou representantes, seja pela força política que possuem com a quantidade de empregabilidade que podem oferecer.¹⁵⁹

Por outro lado, quando transnacionais investem em determinado país há um fator positivo, qual seja, a geração de novos empregos ou prestação de serviços. Porém, o pesquisador deve perguntar qual ou quais as qualidades desses empregos e se há ou não violações aos direitos humanos, em diversos aspectos, sendo o objeto de estudo os direitos humanos trabalhistas. Mesmo porque, como leciona Bateman,¹⁶⁰ as empresas têm dispersado suas unidades de fabricação, marketing e pesquisa para lugares no mundo onde as condições de custos e habilidades sejam mais favoráveis. Logo, a questão da possibilidade de maior ganho ante a redução de direitos trabalhistas é de suma importância para as referidas empresas.

No mercado internacional há competição não apenas de empresas, mas também de sistemas produtivos, institucionais, organismos sociais vinculados ao sistema educativo, a estrutura tecnológica, as relações trabalhistas, o aparato institucional e privado, o sistema financeiro, entre outros.¹⁶¹

Importa ainda anotar que os países mais pobres, que em regra são a preferência de instalação das filiais das transnacionais, necessitam do desenvolvimento financeiro impulsionado pela atuação de empresas transnacionais.

158 DIAS, Reinaldo; RODRIGUES, Waldemar. **Comércio exterior: teoria e gestão**. São Paulo, Atlas, 2004, p. 180.

159 Além disso, as grandes firmas possuem poder de influência que lhes resguarda mais ainda de qualquer responsabilização ou imputação de culpa, o que gera um problema, pois se elas são os agentes potencialmente mais danosos aos direitos humanos e dificilmente são responsabilizadas por suas condutas ofensivas, impõe-se a questão de como proteger ou salvaguardar os indivíduos desses sólidos e inabaláveis impérios capazes de gerar graves lesões aos seres humanos. (SANTOS, Herta Rani Teles. **As constantes violações a direitos pelas corporações internacionais e a busca pela eficácia dos direitos humanos: os instrumentos judiciais e não judiciais acessíveis no Brasil**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6b219d75118d8793>. Acesso em: 20 jul. 2022).

160 BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A. **Administração: construindo vantagem competitiva**. Tradução de Celso A. Rimoli. São Paulo: Atlas, 1998., p. 179.

161 FAJNZYLBER, F. Competitividad internacional: evolución y lecciones. **Revista de la CEPAL**, n. 36, p. 7-24, dez., 1988.

3.2. Empresas transnacionais e sua responsabilização

Os países desenvolvidos e as empresas transnacionais utilizam estratégias geralmente com o discurso de desenvolvimento econômico, economia liberal. Para tanto, muitas vezes colocam direta ou indiretamente em risco os direitos humanos dos trabalhadores, sendo cada vez mais comum a exploração da pobreza por parte de empresas transnacionais, por exemplo, com a contratação de menores, exploração do trabalho de imigrantes, entre outras formas abordadas no presente trabalho, a fim de fabricarem produtos mais baratos e, assim, competir no mercado.

Esse dano que algumas transnacionais vêm causando é objeto de estudos, porque raramente essas empresas são intimadas ou respondem por violação de direitos humanos, sejam ações judiciais na esfera trabalhista, ambiental, cível, criminal e mesmo na área administrativa, e até quando há condenações (citando como exemplo a esfera trabalhista), muitas vezes esse risco acaba compensando economicamente para a empresa.

Como mecanismos de controle das empresas transnacionais, faz-se necessário falar inicialmente sobre os sistemas de promoção aos direitos humanos e seus mecanismos de monitoramento e apuração em relação às transnacionais que desrespeitam os referidos direitos.

Beltramelli Neto afirma que no âmbito internacional vigoram sistemas protetivos de direitos humanos, sendo o primeiro o Sistema Internacional de Proteção dos Direitos Humanos, que é comandado pela ONU, e também os sistemas regionais de proteção. Nos sistemas regionais de proteção dos direitos humanos há o Sistema Europeu (âmbito do Conselho da Europa), o Sistema Interamericano (âmbito da OEA) e o Sistema Africano (âmbito da União Africana).¹⁶² Além desses sistemas internacionais de proteção aos direitos humanos, o mesmo autor cita outras organizações internacionais que não estão propriamente vinculadas a esses sistemas internacionais, mas têm alguma relação formal ou até histórica, como os casos da OIT e do Tribunal Penal Internacional (TPI).

162 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2021, p. 314.

A Conferência Mundial sobre Direitos Humanos de Viena reconheceu que todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados.¹⁶³

Outra forma de tentativa de responsabilização das empresas transnacionais é a utilização de mecanismo extrajudicial, bem como mecanismo de pressão do mercado, tendo como exemplo a primeira o TAC,¹⁶⁴ ao passo que a última, as normas ISO,¹⁶⁵ série de regulamento, cujo objetivo é a padronização de normas de conduta, implementação de soluções, entre outras questões que elevam o patamar das empresas ao nível internacional.

Um mecanismo de pressão do mercado é a divulgação de ranking das maiores empresas transnacionais, infratoras ou cúmplices de violações de direitos humanos, o Global Exchange, organização internacional de direitos humanos dedicada à promoção da justiça social, econômica e ambiental em todo o mundo, a qual divulga uma lista intitulada “Top Corporate Criminals” que relaciona as corporações mundiais chamadas por essa organização de as piores entre as piores nos quesitos de violações a direitos humanos, a direitos trabalhistas, causadoras de danos ambientais, evasão de divisas e outros crimes de colarinho branco.¹⁶⁶

Recentemente, foi noticiado um mecanismo extrajudicial, em que o Ministério Público Federal, através da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, realizou um TAC com a empresa Volkswagen, em que ela se comprometeu a pagar R\$ 36,3 milhões por ter colaborado com a ditadura brasileira, com a destinação de tal verba para os Fundos de Defesa de Direitos Difusos (FDDD) e ao Fundo Especial de Despesa de Reparação de Interesses Difusos Lesados, ao Memorial de Luta por Justiça, desenvolvido OAB de São Paulo e ainda à

163 5. Todos os Direitos Humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados. A comunidade internacional deve considerar os Direitos Humanos, globalmente, de forma justa e equitativa, no mesmo pé e com igual ênfase. Embora se deva ter sempre presente o significado das especificidades nacionais e regionais e os diversos antecedentes históricos, culturais e religiosos, compete aos Estados, independentemente dos seus sistemas políticos, econômicos e culturais, promover e proteger todos os Direitos Humanos e liberdades fundamentais.

164 O termo de ajustamento de conduta é um acordo que o Ministério Público celebra com o violador de determinado direito coletivo. Este instrumento tem a finalidade de impedir a continuidade da situação de ilegalidade, reparar o dano ao direito coletivo e evitar a ação judicial. (BRASIL. Procuradoria da República em São Paulo. **Termos de Ajustamento de Conduta (TACs)**. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sp/atuacao/ajustamento-de-conduta#:~:text=O%20termo%20de%20ajustamento%20de,e%20evitar%20a%20a%20C3%A7%C3%A3o%20judicial>. Acesso em: 29 mar. 2023).

165 International Organization for Standardization. Também conhecida como Organização Internacional para Padronização.

166 GLOBAL Exchange’s 10 Top Corporate Criminals of 2018. **Global Exchange**. Disponível em: <https://globalexchange.org/campaigns/corporatecriminals2018/>. Acesso em: 26 out. 2022.

Universidade Federal Paulista (Unifesp). Nota-se que no referido TAC ocorreu a reparação direta a ex-trabalhadores da Volkswagen do Brasil, com a doação de R\$ 16,8 milhões para a Associação dos Trabalhadores e Trabalhadoras da Volkswagen.¹⁶⁷

As violações aos direitos humanos por empresas transnacionais não são recentes no Brasil, como também na América Latina, por exemplo, o apoio fornecido pela Mercedes Benz à ditadura militar argentina, ocasião em que foram fornecidos ao governo, pelos dirigentes da empresa, informações sobre o paradeiro, além de facilitar a prisão, tortura e desaparecimento de empregados envolvidos com o que se denominava à época atividades subversivas. Há estudos também no sentido de que a Ford permitiu que membros sindicais fossem presos e torturados em suas instalações. Embora seja muito difícil a condenação das transnacionais em âmbito internacional, observam-se ao longo da história casos emblemáticos de condenações, como a sentença na Corte Interamericana, no ano de 2015, relacionada ao caso dos povos Kaliña e Lokono *versus* Suriname, sendo que a mineradora BHP Billiton (também envolvida na “Tragédia de Mariana”), contaminou o Rio Suriname com detritos, causando prejuízo ambiental às reservas indígenas dos povos Kaliña e Lokono, que viviam da pesca no Rio Suriname.¹⁶⁸ A sentença, nesse caso específico fez menção expressa aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, no sentido de que os Estados têm papel importante em coibir violações praticadas por empresas aos direitos humanos.

Outro ponto importante para que as empresas transnacionais não desrespeitem os direitos humanos é que essas empresas devem acatar tanto o regramento da Constituição quanto das demais legislações do Estado onde exercem suas atividades, devendo respeitar os tratados internacionais de direitos humanos.

Olsen e Pamplona também destacam o Direito Internacional Humanitário e a obrigação de reparar o dano, como previsto no artigo 3º da *IV Convenção de Haia*, de 1907, aplicável aos Estados em razão da conduta de seus agentes. O referido dispositivo foi utilizado no julgamento do Tribunal Internacional Militar, em Nuremberg, determinante para

167 VOLKSWAGEN vai pagar R\$ 36,3 milhões por ter colaborado com a ditadura brasileira. **Conjur**, 15 jan. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jan-15/volkswagen-pagar-36-milhoes-colaborar-ditadura>. Acesso em: 26 out. 2022.

168 OLSEN, Ana Carolina Lopes; PAMPLONA, Danielle Anne. Violações a direitos humanos por empresas transnacionais na América Latina – perspectivas de responsabilização. **Revista Direitos Humanos e Democracia**. Ijuí, ano 7, n, 13, p. 129-151, jan./jun., 2019.

a responsabilização de dirigentes de empresas privadas que se beneficiaram do regime nazista ou contribuíram para sua plena eficácia.¹⁶⁹

Outra importante declaração utilizada para a responsabilização de empresas transnacionais é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, documento que torna as entidades privadas comprometidas com o respeito aos direitos humanos, pois seu preâmbulo¹⁷⁰ dirige-se a “todo indivíduo e cada órgão da sociedade”.

Ademais, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais referem-se à obrigação de todos os “grupos de pessoas” de se absterem de praticar atos que objetivem destruir os direitos e liberdades neles previstos. O artigo 3º, comum às quatro Convenções de Genebra, aplica-se a todas as partes envolvidas em um conflito.

A Convenção Americana de Direitos Humanos admite a responsabilidade de particulares em caso de violação de direitos humanos ao dispor que “todas as pessoas têm

169 Embora o julgamento tenha tido natureza penal, e dirigido às pessoas individuais dos dirigentes empresariais, os atos das empresas foram analisados de forma autônoma, podendo-se assim concluir que as empresas, como pessoas jurídicas privadas, agiram diretamente na violação de direitos humanos, e poderiam ser responsabilizadas – ainda que não necessariamente na esfera penal. (OLSEN; PAMPLONA. *Op. cit.*).

170 Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da humanidade e que o advento de um mundo em que mulheres e homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do ser humano comum,

Considerando ser essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo império da lei, para que o ser humano não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão,

Considerando ser essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações,

Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos fundamentais do ser humano, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos do homem e da mulher e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla,

Considerando que os Países-Membros se comprometeram a promover, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos e liberdades fundamentais do ser humano e a observância desses direitos e liberdades,

Considerando que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é da mais alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso,

Agora portanto a Assembleia Geral proclama a presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade tendo sempre em mente esta Declaração, esforce-se, por meio do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universais e efetivos, tanto entre os povos dos próprios Países-Membros quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição.

deveres para com a comunidade e a espécie humana”, sendo que o art. 29 da mesma convenção se dirige aos “grupos de pessoas”, não restringindo-se apenas aos Estados.

Segundo Olsen e Pamplona, a responsabilização perante Estados de origem, também conhecida com a denominação Home States, geralmente é pretendida. Esses autores explicam que “Quando empresas transnacionais se instalam em Estados inaptos para desencadear sua responsabilização, poder-se-ia cogitar sobre a possibilidade de serem demandadas diretamente perante seu Estado de origem, onde está sua matriz ou centro decisório”.¹⁷¹

Ainda de acordo com a mesmas autoras,¹⁷² essa manobra seria admitida de acordo com os princípios Ruggie a partir do dever de *due diligence*.

A prática de submeter uma empresa transnacional à jurisdição de seu Estado de origem é denominada por Zubizarreta¹⁷³ jurisdição extraterritorial.

No entanto, parte da doutrina tem se manifestado no sentido de haver uma jurisdição universal, sendo que ao contrário da jurisdição extraterritorial, em que se submete a jurisdição do Estado de origem da empresa violadora, na jurisdição universal implica a possibilidade de um Estado investigar, julgar e punir práticas independentemente de onde tenham ocorrido, da nacionalidade do acusado ou de sua vítima¹⁷⁴, sendo importante, nessa hipótese, que a conduta ilícita seja matéria de interesse internacional.

3.3. Normas trabalhistas, as decisões do STF e o *dumping social*

As relações de trabalho no Brasil vêm se modificando ao longo do tempo, sendo que antigamente era comum a migração dos trabalhadores do campo para a cidade, em busca de emprego.

Ocorre que esse cenário do trabalhador empregado com registro na Carteira de Trabalho, que era regra, começou a ser exceção em virtude não só da nossa legislação, como também de decisões do Poder Judiciário, principalmente do Supremo Tribunal Federal, conforme será analisado nas linhas a seguir.

171 OLSEN; PAMPLONA. *Op. cit.*

172 *Ibid.*

173 ZUBIZARRETA, J. H. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: história de una asimetría normativa, Bilbao: Hegoa e Omal, 2009. Disponível em: https://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_derechos_humanos.pdf?1488539221. Acesso em: 26 out. 2022.

174 OLSEN; PAMPLONA. *Op. cit.*

Nota-se que, mesmo com a Emenda Constitucional nº 45, conhecida como “Reforma do Poder Judiciário”, que deu nova redação ao art. 114¹⁷⁵ da Constituição Federal, deixar claro que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar tanto as relações de emprego como as relações de trabalho *lato sensu*, o STF ao interpretar e analisar alguns casos em concreto acabou, segundo alguns doutrinadores e juristas, relativizando o referido dispositivo.

Para Amauri Mascaro Nascimento,¹⁷⁶ segundo o disposto no art. 114 da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, a Justiça Laboral passou a ser uma Justiça das relações do trabalho e de outras controvérsias delas resultantes, em sua acepção ampla.

Como exemplo da relativização, cita-se o julgamento pelo STF da ADC 48,¹⁷⁷ em que decidiu pela constitucionalidade da Lei 11.442/2007, que dispõe sobre o transporte rodoviário

175 Art. 114 – Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADIN 3392)(Vide ADIN 3432) I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II as ações que envolvam exercício do direito de greve; III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADI nº 3423)(Vide ADI nº 3431)(Vide ADI nº 3520)(Vide ADIN 3392)(Vide ADIN 3432)

176 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao processo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 100.

177 DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO DECLARATÓRIA DA CONSTITUCIONALIDADE E AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS. LEI 11.442/2007, QUE PREVIU A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO MERAMENTE COMERCIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. 1. A Lei nº 11.442/2007 (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; (ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese. 2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. 3. Não há inconstitucionalidade no prazo prescricional de 1 (um) ano, a contar da ciência do dano, para a propositura de

de carga, alegando tratar-se de uma atividade comercial, de natureza civil, ficando afastada a relação empregatícia.

Outra importante decisão do Supremo Tribunal Federal é o julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 606.003,¹⁷⁸ em que os ministros, por maioria de votos, entenderam ser da Justiça comum a competência para processar e julgar conflitos envolvendo representantes comerciais e as empresas representadas, não sendo competência da Justiça do Trabalho analisar tais demandas.

Além dessas decisões, embora com a publicação da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) o legislador tenha sido feliz em alguns pontos, como disciplinar a homologação do acordo extrajudicial, por outro lado não deu atenção à valorização do trabalho, instituído no art. 7º da Constituição Federal.

Muitos doutrinadores costumam classificar a reforma trabalhista um retrocesso ao afirmarem que a Lei 13.467/17 prestigiou a contratação de trabalhadores autônomos e instituiu o trabalho do intermitente, que faz a pessoa empregada receber menos que um salário-mínimo.

ação de reparação de danos, prevista no art. 18 da Lei 11.442/2007, à luz do art. 7º, XXIX, CF, uma vez que não se trata de relação de trabalho, mas de relação comercial. 4. Procedência da ação declaratória da constitucionalidade e improcedência da ação direta de inconstitucionalidade. Tese: “1 – A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 – O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 – Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista”.

178 Direito Constitucional e do Trabalho. Repercussão Geral. Contrato de representação comercial autônoma, regido pela Lei nº 4.886/65. Não configuração de relação de trabalho prevista no art. 114, CF. 1. Trata-se de Recurso Extraordinário interposto em face de decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, em que se alega afronta ao art. 114, incisos I e IX, da Constituição Federal, com redação dada pela EC 45/2004. Na origem, cuida-se de ação de cobrança de comissões sobre vendas decorrentes de contrato de representação comercial autônoma, ajuizada pelo representante, pessoa física, em face do representado. 2. As atividades de representação comercial autônoma configuram contrato típico de natureza comercial, disciplinado pela Lei nº 4.886/65, a qual prevê (i) o exercício da representação por pessoa jurídica ou pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis e (ii) a competência da Justiça Comum para o julgamento das controvérsias que surgirem entre representante e representado. 3. Na atividade de representação comercial autônoma inexistente entre as partes vínculo de emprego ou relação de trabalho, mas relação comercial regida por legislação especial (Lei nº 4.886/65). Por conseguinte, a situação não foi afetada pelas alterações introduzidas pela EC nº 45 /2004, que versa sobre hipótese distinta ao tratar da relação de trabalho no art. 114 da Constituição. 4. A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer relação entre o contratante de um serviço e o seu prestador seja protegida por meio da relação de trabalho (CF/1988, art. 7º). Precedentes. 5. Ademais, os autos tratam de pedido de pagamento de comissões atrasadas. O pedido e a causa de pedir não têm natureza trabalhista, a reforçar a competência do Juízo Comum para o julgamento da demanda. 6. Recurso extraordinário a que se dá provimento, para assentar a competência da Justiça Comum, com a fixação da seguinte tese: “Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes”.

Na questão da competência da Justiça do Trabalho e da legislação trabalhista, nos últimos anos diversas decisões do Supremo Tribunal Federal retiraram e mesmo suspenderam direitos reconhecidos pelo legislador, por exemplo, quando foi suspenso o piso dos enfermeiros após ter sido aprovado pela Câmara dos Deputados e Senado Federal e sancionado pelo presidente da República.¹⁷⁹

Além desse julgamento, outros retiraram direitos dos trabalhadores, como o Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 709.212, com repercussão geral reconhecida, ao entender que a prescrição para cobrança de FGTS deixava de ser trintenária para quinquenal, havendo alteração após referido julgamento da Súmula 362 do TST.

Assim, embora haja um modo geral na doutrina, que as empresas transnacionais buscam países em que a legislação trabalhista seja mais flexível, também não se pode fechar os olhos para o fato de que essas empresas, antes de se instalarem em um país, utilizam uma assessoria jurídica geralmente especializada que, por óbvio, analisam as decisões judiciais, principalmente das Cortes superiores.

Litigar para o delinquente patronal parece ser algo vantajoso no Brasil, até porque o STF decidiu, nas ADCs 58 e 59 e ADIs 5.867 e 6.021, afastar a taxa referencial da correção das dívidas trabalhistas e determinar a aplicação do IPCA-E na fase pré-judicial, bem como da Selic a partir da citação,¹⁸⁰ sendo que as referidas decisões acarretam, na prática, diferenças significativas em prejuízo ao credor.

Assim, na atualidade a maioria dos trabalhadores não registrados como empregados acabam firmando contratos de “autônomos”, “parceiros”, “cooperados”, “colaboradores”, “empreendedores individuais”.

Embora realmente existam trabalhadores autônomos, é importante deixar registrado que muitas empresas denominam empregados com outras nomenclaturas, no sentido de economizar custo e prejudicar a concorrência, sendo recorrente a análise pelo Poder Judiciário de questões relativas ao vínculo de emprego.

179 MAIORIA do STF mantém suspensão de piso da enfermagem. **Agência Brasil**, 15 set. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2022-09/maioria-do-stf-mantem-suspensao-de-piso-da-enfermagem>. Acesso em: 24 mar. 2023.

180 DECISÃO do Supremo sobre correção de dívida trabalhista preocupa especialistas. **Conjur**, 18 dez. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-18/decisao-correcao-divida-trabalhista-preocupa-especialistas>. Acesso em: 30 mar. 2023.

Nota-se que a legislação brasileira não acompanhou a evolução tecnológica, o que acaba gerando discussões em relação àquele trabalhador que se cadastra em uma empresa de aplicativos, já que muitos se enquadram como “autônomo” ou um “empreendedor”, ao passo que para outros seria empregado, conforme analisado na presente pesquisa.

A legislação não conseguiu acompanhar a globalização e todas as suas formas de trabalho, pois muitas vezes é difícil até classificar alguns trabalhadores como empregados ou autônomos em razão de existir uma zona grise.¹⁸¹

Nota-se em alguns países existe a figura do trabalhador parassubordinado, conferindo alguns direitos a essa modalidade de trabalho. Para Alice Monteiro de Barros,¹⁸² o trabalho parassubordinado é um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo.

Maurício Godinho Delgado¹⁸³ sustenta que a parassubordinação é uma tentativa desregulatória elaborada pela doutrina e, muitas vezes, por decisões jurisprudenciais e, em alguns países seguiu-se pela elaboração de leis, como ocorreu na Europa, sendo em tal visão indissimulável desvalorização do trabalho humano.

Na prática trabalhista algumas defesas alegam que não há vínculo de emprego porque, na realidade, o trabalho era parassubordinado. No entanto, alguns magistrados acabam reconhecendo o vínculo de emprego, seja porque no Brasil não há lei sobre a parassubordinação, bem como, segundo Luiz Otávio Linhares Renault,¹⁸⁴ a preposição “para” significa “na direção de” ou “com destino a”. Logo, quando houver alegação de

181 No campo da ciência, ao lado de casos típicos, cujo enquadramento, no art. 3º da CLT, não acarreta dúvidas, existem situações intermediárias, cuja classificação enseja certas dificuldades, em face do conteúdo diversificado do trabalho, em que a subordinação é insuscetível de especificação antecipada passível de ser utilizada para qualquer relação de trabalho. A qualificação, em concreto, de uma determinada relação como de trabalho subordinado ou autônomo poderá ser difícil e controvertida, principalmente nas hipóteses que se situam na chamada “zona grise”, isto é, zona cinzenta ou fronteira habitada por trabalhadores que tanto poderão ser enquadrados como empregados quanto como autônomos, fora da órbita do Direito do Trabalho. A jurisprudência tem sustentado que a questão deverá ser resolvida em face das circunstâncias específicas de cada caso concreto (BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 250-251).

182 BARROS. *Op. cit.*, p. 227.

183 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 70.

184 RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Parassubordinação: Para Quê?. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (coord.). **Parassubordinação: Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTR, 2011, p. 46.

parassubordinação, está-se alegando buscar a subordinação, e já há decisão judicial nesse sentido.¹⁸⁵

185 SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E OBJETIVADA, COM POUCOS TRAÇOS SUBJETIVOS – MÉDICOS E OUTROS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR OU DE ALTA QUALIFICAÇÃO CONTRATO DE EMPREGO – SUBORDINAÇÃO SEM AÇÃO E SEM ROSTO – RESTOS DE UM MODELO QUE SE DESPEDAÇOU E CUJOS FRAGMENTOS SE REDIRECIONAM PARA AS CÉLULAS DE TRABALHO COM OUTRA CONFORMAÇÃO – APROXIMAÇÃO DE CONCEITOS: NÃO EVENTUALIDADE E SUBORDINAÇÃO – NORMA-TEXTO E NORMA AMBIENTE – TIPO DO SERVIÇO PRESTADO E NÚCLEO MATRICIAL DA ATIVIDADE EMPRESARIAL – IMPUTAÇÃO JURÍDICA QUE SE FAZ NECESSÁRIA SOB PENA DE DESPOVOAMENTO DA EMPRESA E DA SUA FUNÇÃO SOCIAL PARASSUBORDINAÇÃO SENTIDO E SIGNIFICADO INTELIGÊNCIA DA EXPRESSÃO – Subordinação é, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a dependência que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão do grande Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo – corpo a corpo ou boca/ouvido – típica do taylorismo/fordismo, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial, própria do toyotismo, que se caracteriza pela qualidade total e pelo sistema *just in time*. Do modelo norte-americano de plantas pesadas, com todas as consequências que lhe são inerentes (país de grande extensão territorial) passamos, pouco a pouco, para o modelo japonês (país de modesta dimensão territorial), de onde veio a concepção do *small is beautiful*. A empresa moderna livrou-se da sua represa; nem tanto de suas presas. Enxugou-se; tornou-se ágil e flexível. Manteve-se fiel ao compromisso primeiro com o lucro. Mudaram-se os métodos, não a sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. O controle deixou de ser realizado diretamente por ela ou por prepostos. Passou a ser exercido pelas suas sombras; pelas suas sobras em células de produção, pelos próprios companheiros. Empregado é aquele que não faz o que quer e, sob essa ótica, não se pode negar que haja uma transferência de parte do seu livre arbítrio em troca de salário. Empregado é quem faz o que lhe é determinado por quem comanda a sua prestação de serviços. Autônomo, ao revés, e aquele que dita as suas próprias normas. Tem a liberdade de trabalhar, pouco ou muito, e até de não trabalhar. Faz o que quer, como quer e quando quer, respeitando, obviamente, os contratos que livremente celebra. Diz-se que a subordinação é jurídica: nasce e morre para e no contrato de emprego, dela se servindo a empregadora, dentro da lei, para atingir aos seus objetivos. Liricamente, haveria um sistema de freios e contrapesos, porque todo direito (principalmente de pessoa para pessoa, de subordinante para subordinado) tem de ser exercido com parcimônia, sem abuso. Cruamente, sabe-se que não é bem assim. Faltam ao empregado o freio e o contrapeso, vale dizer, o direito de resistência, que é irmão gêmeo da garantia de emprego. Assim, a subordinação deve ser analisada como quem descortina o vale do alto de uma montanha – repleto de encantos e de cantos, de segredos e de gredas. Múltiplas e diversificadas são as formas de subordinação: inclusive aquela caracterizada por muita sub e pouca ação. As suas cores, as suas tonalidades e sonoridades variam: a voz da tomadora de serviços pode ser grave ou aguda, como pode ser um sussurro, ou mesmo o silêncio. A subordinação objetiva aproxima-se muito da não eventualidade: não importa a expressão temporal nem a exteriorização dos comandos. No fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. Nesse aspecto, diria até que para a identificação da subordinação se agregou uma novidade: núcleo produtivo, isto é, atividade matricial da empresa. A empresa moderna, por assim dizer, se subdivide em atividades centrais e periféricas. Nisso ela copia a própria sociedade pós-moderna, de quem é, simultaneamente, mãe e filha. Nesta virada de século, tudo tem um núcleo e uma periferia: cidadãos que estão no núcleo e que estão na periferia. Cidadãos incluídos e excluídos. Trabalhadores com vínculo e sem vínculo empregatício. Trabalhadores contratados diretamente e terceirizados. Sob essa ótica de inserção objetiva, que se me afigura alargante (não alarmante), eis que amplia o conceito clássico da subordinação, o alimpamento dos pressupostos do contrato de emprego torna fácil a identificação do tipo *justabralhista*. Com ou sem as marcas, as marchas e as manchas do comando tradicional, os trabalhadores inseridos na estrutura nuclear de produção são empregados. Na zona grise, em meio ao *fog* jurídico, que cerca os casos limítrofes, esse critério permite uma interpretação teleológica desaguadora na configuração do vínculo empregatício. Entendimento contrário, *data venia*, permite que a empresa deixe de atender a sua função social, passando, em algumas situações, a ser uma empresa fantasma produz sem empregados. Da mesma forma que o tempo não apaga as características da não eventualidade; a ausência de comandos não esconde a dependência, ou, se se quiser, a subordinação, que, modernamente, face à empresa flexível, adquire, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica. Nessa perspectiva de mudança de eixo, a subordinação deixa de caracterizar-se pela ação. Subordinação sem ação. Restos de um modelo taylorista/fordista que se

Em paralelo ao cenário atual da legislação brasileira, somado às decisões jurisprudenciais do Brasil, o fato de as empresas transnacionais buscarem se estabelecer em países com legislação mais vantajosa do ponto de vista de redução de ônus trabalhistas, no Brasil há solo fértil para o crescimento da ocupação do mercado por essas empresas, o que não é para a economia ruim, já que gera postos de trabalho e renda.

Contudo, é de se destacar que mesmo o mínimo existencial do trabalhador assegurado por lei por vezes não é respeitado, tendo por consequências a geração da concorrência desleal entre as empresas que cumprem a lei e as que adotam essa prática.

3.4. Estudo de caso – Uber

Trata-se de reclamação trabalhista individual ajuizada pelo trabalhador, em 5 de agosto de 2020, em face da empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda., pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício na modalidade intermitente e as verbas decorrentes do período de 20 de dezembro de 2017 até 6 de julho de 2020, além de indenização por dano moral.

Fundamentou na inicial ter preenchido os requisitos do vínculo de emprego, juntando documentos, atribuindo à causa o montante de R\$ 24.646,80.

A inicial foi distribuída à 5ª Vara de Trabalho de Caxias do Sul (RS), e, em razão da pandemia, o magistrado concedeu prazo para a reclamada protocolar a defesa, ou seja, antes da audiência.

despedaçou e cujos gomos ou fragmentos se redirecionam para as células de trabalho. Tempos info-info, nova fórmula, que se decompõe da seguinte maneira: sub(sob)ord(ordem)inação(destituída de ação). A preposição “para” significa, segundo Cândido Jucá, “na direção de; com destino a” (*Dicionário Escolar de Dificuldades da Língua Portuguesa*), pelo que a parassubordinação denota um tipo de trabalho que se dirige, que se destina à subordinação e não à autonomia, senão a expressão seria outra para-autônomo. A legislação trabalhista brasileira não prevê a figura do parassubordinado, que, se admitida por migração, deve ter uma inteligência de natureza inclusiva, de modo a valorizar o trabalho do homem numa sociedade em mudanças e em fase de assimilação de valores neoliberais. Não precisamos reproduzir cegamente soluções alienígenas, distante das nossas experiências, para que não corramos o risco de positivar o que não vivenciamos. O Direito deve ser o reflexo de experiências vividas pela sociedade onde se pretende seja instituído e aplicado e não o receptáculo de uma vivência de país estrangeiro. Nem tudo que é bom para os europeus é bom para os brasileiros e vice-versa. Assim, se se quer copiar a figura do parassubordinado, não previsto na nossa legislação com direitos próprios, então que se faça essa movimentação na direção do subordinado com todos as vantagens previstas na CLT e não no sentido contrário de sua identificação com o autônomo, gerando um *tercius genus*, isto é, o para-autônomo. Portanto, parassubordinação dentro e não além do modelo traçado no art. 3º, da CLT, que necessita de uma *intro legere* em consonância com a realidade social. (TRT da 3ª Região. Processo nº 0054600-39.2007.5.03.0091. 4ª Turma. Desembargador Relator. Luiz Otavio Linhares Renault. Desembargador Revisor Maria Cristina Diniz Caixeta. Vara de Origem 1ª Vara do Trabalho de Nova Lima. Publicação 23.02.2008).

Em contestação, a Uber alegou ser uma empresa de tecnologia, uma plataforma digital facilitando a interação entre motoristas e clientes, sendo requerido pela empresa a incompetência da Justiça do Trabalho, sob a alegação de que a natureza jurídica entre a Uber e o reclamante é cível, pois na visão do reclamado o reclamante seria cliente dos serviços digitais oferecidos pela Uber.

A empresa requereu ainda, em sede de contestação, a inadequação da via processual eleita, porque o trabalhador ajuizou reclamação trabalhista pelo procedimento sumaríssimo, sem indicar o valor de cada pedido de forma precisa, mas aleatória.

No que tange ao mérito da defesa, em síntese, a empresa fundamentou no sentido de que o reclamante não era empregado, não estando nenhum requisito do vínculo de emprego presente, e que a relação era de parceria comercial, arcando o motorista com as despesas e o risco do negócio.

A Uber ainda impugnou as demais verbas decorrentes de eventual condenação relativa ao vínculo de emprego, bem como impugnou o pedido de danos morais e demais cautelas e impugnações aos documentos juntados pela defesa. A empresa juntou diversas decisões e atas de audiências de outros processos que entendeu serem favoráveis.

Em réplica o autor impugnou as alegações da reclamada, manifestando-se posteriormente no sentido de ser admitida a prova emprestada juntada à inicial.

As partes manifestaram-se no sentido de ser admitida a prova emprestada, quanto aos documentos juntados com a inicial e com a defesa e, diante disso, o Juízo de primeiro grau designou audiência de conciliação e instrução apenas para oitiva das partes.

Em audiência não houve conciliação, sendo convencionado pelas partes a utilização de prova emprestada, quanto ao depoimento do preposto em outro processo, bem como depoimentos testemunhais juntados à inicial, ficando também convencionado a utilização de prova emprestada quanto aos depoimentos pessoais juntados pela defesa. Na ocasião foi colhido apenas o depoimento do autor, sendo concedido prazo para apresentação de memoriais.

No prazo concedido em audiência apenas a reclamada protocolou memoriais e, posteriormente, o Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul proferiu sentença julgando a

ação improcedente, sendo o autor condenado em custas, uma vez que ficou dispensado diante da concessão do benefício da justiça gratuita.

O Juízo de primeiro grau condenou o reclamante em honorários de sucumbência na razão de 10% do valor da causa e deixou registrado que, caso não existam outros processos com créditos capazes de o autor suportar, fica a exigibilidade suspensa.

Da referida sentença o autor interpôs recurso ordinário, requerendo a reforma da sentença de origem, sendo concedido à reclamada prazo para contrarrazões, a qual requereu a manutenção da sentença de primeira instância.

Os autos foram remetidos à 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, ocasião em que as partes apresentaram uma petição de “Termo de acordo”, que se deu no valor de R\$ 12.000,00, o qual a reclamada se comprometia a pagar em parcela única até dez dias da homologação, constando do referido termo que as partes reconheciam a inexistência do vínculo empregatício, sendo as verbas do acordo de natureza indenizatória.

No termo do acordo as partes requereram que os autos fossem remetidos ao Cejusc ou à vara de origem, para sua homologação, havendo termo de desistência do recurso anteriormente interposto. Assim, o diretor de secretaria encaminhou os autos ao relator do processo Dr. Marcelo Jose Ferlin D’Ambroso.

O processo foi incluído em pauta de julgamento, mas foi posteriormente remarcada a sessão diante do pedido de sustentação oral.

A 8ª Turma do TRT da 4ª Região, ao analisar o processo, não homologou o acordo nem remeteu os autos ao Cejusc ou vara de origem, fundamentando que na inicial o autor requereu verbas de cunho apenas remuneratório, afirmando, assim, a não obrigatoriedade de homologação, fundamentando que o acordo causa nítido prejuízo ao trabalhador por uma quitação ampla e irrestrita.

O Tribunal Regional alegou que essa quitação ampla e irrestrita colide com o princípio da inafastabilidade jurisdicional previsto no art. 5º, XXXV,¹⁸⁶ da Constituição Federal e com o art. 9º¹⁸⁷ da CLT.

186 Art. 5º – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região rejeitou o pleito de homologação de acordo em todos os seus termos, passando a analisar o recurso ordinário interposto pelo reclamante.

Ao analisar o pleito relacionado ao vínculo de emprego, o TRT fundamentou que a empresa admitiu a prestação de serviços, sendo dela o ônus da prova, além de fundamentar que a regra é o vínculo empregatício, conforme o disposto no art. 7º¹⁸⁸ da Constituição Federal, entendendo estar presentes os requisitos do art. 3º¹⁸⁹ da CLT, reconhecendo e declarando o vínculo de emprego pleiteado na inicial.

O TRT da 4ª Região também condenou a empresa em R\$ 1.000.000,00, por *dumping* social, sob o entendimento de que a reclamada utiliza o processo do trabalho, mediante sonegação contumaz de direitos, para posterior defesa em ação trabalhista, com o objetivo de fragilizar as condições de trabalho, sugerindo enriquecimento ilícito.

Foi determinado que o valor de *dumping* social deverá ser revertido para a entidade pública e/ou filantrópica, à critério do Ministério Público do Trabalho. Do mesmo modo, ficou determinada a expedição de ofícios ao Ministério Público do Trabalho, à Polícia Federal, a OCDE e ao Ministério da Economia, com cópias da inicial, defesa, sentença e da decisão do TRT4, para as providências cabíveis, sendo o voto do relator acompanhado pelos demais desembargadores.

Dessa decisão a reclamada opôs embargos de declaração, alegando omissões, obscuridades, contradição e erro material, além de prequestionar determinadas matérias, sendo requerido efeito modificativo ao julgado, razão pela qual foi aberto prazo para o reclamante realizar manifestação, que assim o fez, aduzindo que as matérias alegadas devem ser tratadas pela via de recurso própria.

187 Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

188 Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

189 Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Ao analisar os declaratórios o TRT4 acolheu em parte apenas para correção de erro material e acrescentar fundamentos ao acórdão, sendo o valor da condenação inalterado.

A reclamada interpôs recurso de revista pugnando pela reforma da decisão e demais cautelas de estilo, conforme análise nos parágrafos a seguir sobre os argumentos da empresa quanto ao pedido de reforma da condenação por *dumping* social.

A empresa alegou em sede de recurso de revista que a condenação em um milhão de reais é *extra petita*, fundamentando no art. 5º, caput,¹⁹⁰ e incisos II,¹⁹¹ LIV¹⁹² e LV¹⁹³ da Constituição Federal, já que não houve pedido na inicial relacionado ao *dumping* social.

Fundamentou a ré ainda, no princípio da vedação à decisão surpresa, que não há nos autos prova da “sonegação contumaz” nem da “violação reincidente”, quando se tem mais de 1.300 sentenças e mais de 700 acórdãos não reconhecendo o vínculo de emprego entre motoristas e a ré.

Outros argumentos se dão no sentido de que nem no recurso o autor requereu a condenação por *dumping* social, havendo violação à segurança jurídica.

Na visão da empresa, o TRT4 não fundamentou por qual motivo a condenação foi de ofício e que não existe concorrência desleal, já que as Leis 13.640/2018 e 14.297/2020 dispõem sobre essa questão e todas as empresas do ramo trabalham da mesma forma, citando decisões do próprio TST, no sentido de que o trabalho para a ré é autônomo e, ainda que assim não fosse, a questão não está pacificada no Brasil.

Requereu a ré por cautela que eventual indenização deva observar o art. 5º, II,¹⁹⁴ da Constituição Federal, além dos artigos 223-G, parágrafo 1º,¹⁹⁵ e art. 793-C¹⁹⁶ da CLT, requerendo ao final o conhecimento e o provimento do recurso.

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

191 [...] II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.;

192 [...] LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal.

193 [...] LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

194 [...] II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Após o protocolo do recurso de revista, as partes protocolaram petição conjunta no sentido de que estavam em tratativas para um possível acordo, requerendo na ocasião a remessa dos autos ao Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejusc).

Os autos foram remetidos ao Cejusc, sendo designada audiência de tentativa de conciliação, ocasião em que as partes transacionaram no sentido de a empresa pagar ao reclamante o montante de R\$ 17.000,00, acrescido de R\$ 3.000,00 a título de honorários de sucumbência, constando no termo que o acordo era sem reconhecimento do vínculo empregatício e que o autor dava quitação do postulado na inicial e da reclamação trabalhista.

Diante do acordo realizado, os autos foram encaminhados à vara do trabalho de origem, havendo despacho do magistrado no sentido de que, diante dos termos do acordo, põe fim ao feito. No entanto, no que tange à multa aplicada (*dumping* social), não teria, na visão do magistrado, competência para sua execução, já que não diz respeito ao reclamante, encaminhando os autos ao MPT.

O MPT manifestou-se nos autos, no sentido de que o acordo entre o reclamante e a reclamada não contemplava a multa por *dumping* social, sendo que o reclamante e a reclamada não têm direito de negociá-las ou contemplá-las no termo de acordo.

Alegou ainda o MPT que no termo do acordo existe requerimento de liberação do depósito recursal, o que compreende a desistência tácita do recurso de revista quanto ao recurso relativo ao *dumping* social, atualizando o valor da condenação e requerendo que a empresa fosse intimada a efetuar o pagamento.

O Juízo de primeiro grau, ao analisar o acordo e a manifestação do MPT, alegou que a Uber já utilizou da ampla defesa quanto à interposição do recurso de revista pela multa do *dumping* social. Assim, determinou a remessa dos autos para o TRT4, inclusive para indicar

195 Art. 223-G – Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: [...] § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido (Vide Processo 1004752-21.2020.5.02.0000); II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido (Vide Processo 1004752-21.2020.5.02.0000); III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido (Vide Processo 1004752-21.2020.5.02.0000); IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Vide Processo 1004752-21.2020.5.02.0000)

196 Art. 793-C – De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

se o acordo extingue ou não a multa por *dumping* social, fundamentando que não teria competência para revisar decisões de segunda instância.

A Uber, em ato posterior, realizou manifestação pugnando pela nulidade da referida decisão. Primeiro, porque não foi intimada a se manifestar sobre a alegação do MPT de violação ao princípio da ampla defesa e ao contraditório, fundamentando que o acordo colocou fim ao processo, já que consta quitação do reclamado, o que abrange o principal e acessório, de acordo com a Orientação Jurisprudencial 132 da SDI-II do TST.¹⁹⁷

Em segundo, a Uber alega que o despacho viola o art. 831, parágrafo único,¹⁹⁸ da CLT, bem como o art. 5º,¹⁹⁹ II²⁰⁰ e XXXVI,²⁰¹ da Constituição Federal, entre outras fundamentações e cautelas.

Ao analisar as alegações da reclamada, o magistrado entendeu que de fato não foi concedido prazo, no entanto, tal questão foi suprida pela manifestação da reclamada, não reconsiderando o despacho de determinar a remessa ao TRT, sob a alegação de que a titularidade dos direitos difusos, assim considerados os direitos transindividuais de natureza indivisível (art. 81, parágrafo único, O, da Lei 8.078/1990), pertence à coletividade, e a tutela desses interesses pertence ao Ministério Público do Trabalho, tanto que a destinação do valor constante do acórdão foi para uma entidade pública e/ou filantrópica à critério do Ministério Público do Trabalho.

Fundamentou ainda que o MPT não esteve presente na audiência de acordo realizado pelas partes, mantendo a decisão de remessa ao TRT4.

O TRT da 4ª Região, ao analisar o recurso de revista, fundamentou que no termo de acordo o único objeto em análise seria quanto à multa por dano social, admitindo o recurso de

197132. AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO HOMOLOGADO. ALCANCE. OFENSA À COISA JULGADA (DJ 04.05.2004) Acordo celebrado – homologado judicialmente – em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista.

198 Art. 831 – A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecurável, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas. (Redação dada pela Lei nº 10.035, de 2000)

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

200 [...] II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

201 [...] XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

revista por possível afronta ao art. 5º, LIV²⁰² e LV²⁰³ da Constituição Federal, com fulcro na alínea “c” do art. 896 da CLT.²⁰⁴

Em 27 de setembro de 2022, o processo foi distribuído por sorteio ao ministro Alberto Bastos Balaseiro, da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

202 [...] LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

203 [...] LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

204 Art. 896 – Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando: [...] c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 1998)

4. PRINCIPAIS INSTRUMENTOS DE COMBATE AO *DUMPING* SOCIAL

4.1. Cláusulas sociais

A inserção de cláusulas sociais nos tratados comerciais internacionais está regulamentada pela denominada medida *hard law*,²⁰⁵ ou seja, que tem maior rigidez, sendo que a medida *soft law* diz respeito a declarações e a documentos que estabelecem princípios e parâmetros que os Estados desejam alcançar quanto à promoção de direitos sociais.

Arion Sayão Romita²⁰⁶ tem se manifestado sobre a natureza jurídica da cláusula social, afirmando ser contratual. A inserção desse tipo de cláusula está baseada no que se denomina convenções fundamentais da OIT. Nota-se que o conteúdo da cláusula social está geralmente associado ao trabalho decente e o que foi disciplinado pela OIT como proibição ao trabalho forçado, liberdade de associação, proibição ao trabalho infantil, entre outros.

Ariadna Fernandes Silva²⁰⁷ advoga no sentido de que as cláusulas sociais se referem a disposições de um tratado, convênio ou acordo comercial, em que as partes se obrigam a respeitar direitos sociais mínimos e que ainda podem ser classificadas em positivas ou negativas.

Por cláusulas negativas entendem-se aquelas que podem levar à aplicação de sanções ou retaliações de países que não obedecem aos padrões mínimos de trabalho, ao passo que cláusulas positivas são as que trazem benefícios aos países que respeitam os direitos laborais mínimos, pré-estabelecidos, segundo Eveline de Andrade Oliveira e Silva,²⁰⁸ essas últimas muito raras.

Portanto, a inserção de cláusula social nos tratados comerciais internacionais teoricamente combate de forma prévia o *dumping* social. Segundo os ensinamentos de Jair

205 COLUMBU, Francesca. *Dumping* social e relações laborais. **Revista dos Tribunais**. São Paulo, v. 978, ano 106, p. 143-169, abr., 2017.

206 ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr., 2014, p. 261-262.

207 SILVA, Ariadna Fernandes. **Dumping social e globalização econômica**: reflexos nas relações de trabalho e a possibilidade de combate por meio da negociação coletiva de trabalho. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2021, p. 125.

208 SILVA, Eveline de Andrade Oliveira e. **A cláusula social no Direito Internacional Contemporâneo**. Dissertação, 110 f. (Mestrado em Direito e Políticas Públicas) Orientadores: Orientador: Marcelo Dias Varela e Neide Malard. Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário de Brasília, 2008, p. 8.

Teixeira dos Reis²⁰⁹ esse combate, além de ser prévio, pode se dar por meio de salvaguardas, principalmente por tarifas fundamentadas no direito compensatório, o que, para o referido doutrinador, ocorre de forma equivalente à diferença do preço de venda e de preço que ele denomina honesto. Assim, seria necessário um combate posterior, ou seja, no momento da entrada do produto no país estrangeiro.

Ao passo que a doutrina considera a inserção de cláusulas sociais instrumento de combate ao *dumping* social, observa-se preocupação por parte de alguns juristas sobre um possível desvirtuamento, principalmente de países desenvolvidos, desse importante mecanismo, evitando, assim, o crescimento dos países em desenvolvimento.

Os EUA são um dos principais países a defender a inserção de cláusulas sociais em tratados internacionais. No entanto, Leandro Fernandes²¹⁰ alerta para o fato de tais medidas nem sempre serem adequadas para impedir a concorrência desleal, além de que essa preocupação com padrões laborais pode ter como intenção a proteção dos EUA, ou seja, o objetivo de sanções ou medidas restritivas seria para criar privilégios para empresas estadunidenses com a utilização infundada de *dumping* social.

Assim, precisa haver uma reflexão importante sobre esse instrumento porque, em havendo o desvirtuamento de tal mecanismo, a referida medida, que seria inicialmente para combater o *dumping* social, poderia prejudicar a livre concorrência.

Além desse problema do possível desvirtuamento, existe outro, qual seja, a insuficiência no âmbito de proteção,²¹¹ em que não haveria coibição da prática de *dumping* social apenas por meio de inserção de cláusulas sociais, como afirma Leandro Fernandes,²¹² levando ao questionamento sobre quais medidas podem ser adotadas no caso de não haver cláusula social em tratado a vincular um determinado país à adoção de padrões mínimos. Esse autor destaca que a primeira impressão é no sentido de não ter quaisquer parâmetros vinculantes a serem observados por países signatários de tratados veiculadores de cláusulas sociais. Nota-se que esse posicionamento é adotado por países subdesenvolvidos e

209 REIS, Jair Teixeira dos. **Organização Mundial do Comércio - OMS e o Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/160107.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2022, p. 7.

210 FERNANDES, Leandro. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 108.

211 SILVA, Ariadna Fernandes. **Dumping social e globalização econômica: reflexos na relações de trabalho e a possibilidade de combate por meio da negociação coletiva de trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021, p. 126.

212 FERNANDES. *Op. cit.*, p. 115.

emergentes, porque para esses as condições precárias de trabalho servem como forma de conseguirem competitividade, não podendo ser subtraídas.

Cabe trazer os ensinamentos de Daniel Pérez Del Prado,²¹³ no sentido de que as condições de trabalho e sua melhoria são tidas como um bem em si, sendo os benefícios da eliminação do trabalho infantil ou ainda da melhoria das condições relacionadas à segurança e higiene do trabalho medidas que beneficiam a economia, bem como a própria sociedade, uma vez que, para o referido jurista, a melhoria das condições de trabalho em âmbito global não pode se dar apenas por meio da imposição de alguns Estados em relação a outros, mas devem ser oriundas do consenso global.

Os países desenvolvidos realizam esforços no sentido de estabelecer padrões trabalhistas que consideram mínimos no próprio corpo dos acordos da OMC. Nota-se que os referidos países alegam que esses padrões mínimos são reconhecidos como direitos humanos, sendo que muitos defendem a tese de que tais países, por possuírem melhores padrões trabalhistas, acabam sendo ameaçados, seja pela transferência de investimentos, seja pelo deslocamento de suas indústrias para locais onde não são respeitados sequer os padrões mínimos ou esses são mais amenos, o que a doutrina denomina “rate to boom” ou corrida de ladeira abaixo.²¹⁴

Nesse cenário, observa-se por parte dos EUA a utilização de mecanismos jurídicos para incentivar o comércio com países que cumprem os padrões mínimos, o que também se vê na lição de Fernandes²¹⁵ com a expressão *labour standards*, sendo impostas restrições ou sanções às nações que não respeitarem os padrões determinados pelo país.

O segundo mecanismo utilizado por alguns países desenvolvidos é a adoção de cláusulas sociais regionais pelo fato de haver dificuldade da inserção de cláusulas sociais em âmbito internacional. Segundo Fernandes,²¹⁶ como ocorreu a celebração, em 1992, pelos países membros da União Europeia do Protocolo sobre Política Social, bem como a celebração do acordo paralelo de Cooperação Trabalhista, sendo que no ano seguinte (1993)

213 PÉREZ DEL PRADO, Daniel. Cláusulas laborales y libre comercio: el papel de la OIT. El futuro del trabajo que queremos. **Anais da Conferência Nacional Tripartita**. 28 de marzo de 2017. Madrid: Ministerio de Trabajo y Empleo, 2017, p. 230.

214 SILVA. *Op. cit.*, p. 127.

215 FERNANDES. *Op. cit.*, p. 105.

216 *Idem*. p. 108.

foi a medida utilizada pelos países integrantes do Tratado Norte-Americano de Livre Comércio (Nafta – *North American Free Trade Agreement*).

Embora os países em desenvolvimento adotem o discurso de que devem progredir a fim de melhorar as condições de trabalho, eles não concordam com a ideia de controle da aplicação dessas cláusulas pela OMC, ou aplicação de sanções, sustentando ser da OIT a competência tanto para instituir quanto para fiscalizar tais normas.

Lincoln Zub Dutra²¹⁷ faz importantes críticas às organizações internacionais, principalmente à OIT, no sentido de que devem exercer um papel essencial, seja por estruturas supranacionais, seja por serem especializadas e independentes, já que especificamente em relação à OIT o referido jurista defende que deve se transformar em uma organização internacional capaz de estabelecer uma governança internacional e, dessa maneira, garantir e aplicar seus princípios.

Wilson Ramos Filho²¹⁸ afirma que, com a crise capitalista de 2008, diversos países violaram normas da OMC, ocasionando o enfraquecimento da inserção de cláusula social nos acordos comerciais internacionais.

Em termos práticos, a OMC pode ser provocada em casos de concorrência desleal entre países que fornecem algum subsídio para empresas e/ou setores com a finalidade de concorrência na exportação ou ainda na competição interna de mercado, como é possível verificar no caso da exportação do açúcar (DS 266) pela Comunidade Europeia. Em 2002, o Brasil recorreu à OMC contra os subsídios concedidos, já que o custo de produção de açúcar na Europa era quatro a seis vezes maior do que no Brasil, mas os europeus concorriam de forma desleal ante os vultosos subsídios pagos aos produtores. O referido caso teve vitória brasileira e as exportações nacionais de açúcar dobraram a partir do primeiro ano do contencioso.

217 DUTRA. *Op. cit.*, p. 89.

218 De fato, as medidas protecionistas praticadas pelos governos dos países de economia mais desenvolvida, a começar por aquelas tomadas pelo governo estadunidense e pela União Europeia em face da crise capitalista atual, tiveram por efeito imediato a desmoralização do caráter sancionatório da OMC. A maioria das medidas implantadas nos EUA e na UE privilegiando as indústrias nacionais, subsidiando empréstimos, restringindo importações, entre outras, objetivamente fere a principiologia fundamentalista sobre a qual se baseava ideologicamente a proposta de livre-comércio mundializado. Essas mesmas medidas, por via indireta acabaram retirando de pauta de discussões, ou, pelo menos, retirando o caráter de urgência no enfrentamento das reivindicações de inclusão das cláusulas sociais nos tratados e contratos internacionais, pois também a OMC se mostrou “desprovida de dentes” ou de possibilidade sancionatórias no comércio mundial em crise (RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo, LTr, 2012, p. 359).

Outros casos de contencioso na OMC também versam sobre a questão de subsídios dados por países a determinados setores, e não propriamente sobre concorrência desleal decorrente da prática de *dumping* social, o que poderia ser objeto de discussão e análise no referido órgão.

4.2. Selo social

Ariadna Fernandes Silva²¹⁹ sustenta que o selo social foi proposto no ano de 1997, pelo diretor-geral da OIT, Michel Hansenne. Nota-se que o selo social também é denominado etiqueta social porque um dos objetivos dessa proposta é conferir uma “etiqueta” a produtos e marcas de empresas que, de forma voluntária, aderirem ao sistema, demonstrando que estão observando as normas trabalhistas consideradas fundamentais. Portanto, dessa análise sobre os objetivos do selo social observa-se a preocupação principalmente em relação ao público consumidor, no sentido de que seus produtos foram produzidos com padrões²²⁰ sociais básicos.

Eveline de Andrade Oliveira e Silva²²¹ critica a voluntariedade para obtenção do selo social ao afirmar que o referido selo serve muitas vezes como forma de a empresa se manter competitiva no mercado. Já Fernandes²²² afirma que tal medida se trata de marketing empresarial para que certas empresas consigam se inserir em mercados mais exigentes, sem que necessariamente haja uma proteção efetiva dos direitos sociais. Esse autor ainda aponta três dificuldades para a implantação de selos sociais como verdadeiro instrumento internacional de proteção aos direitos sociais, bem como repúdio ao *dumping* social: a primeira dificuldade é a consciência do consumidor de sua importância para a proteção dos direitos sociais; o segundo motivo é a questão da voluntariedade; e em terceiro a ausência de sanções reais nesse sistema, sendo que uma empresa que tenha aderido ao referido sistema de certificação, mas que não observe os padrões mínimos, poderá apenas sofrer a perda do selo social, não havendo qualquer punição efetiva a respeito de tal desrespeito.

219 SILVA. *Op. cit.*, p. 135.

220 FERNANDES. *Op. cit.*, p. 96-98.

221 SILVA. *Op. cit.*, p. 8.

222 FERNANDES *Op. cit.*, p. 97-98.

4.3. Códigos de conduta

Fernandes²²³ conceitua códigos de condutas como declarações, por meio das quais as empresas assumem de forma voluntária o compromisso de observar os padrões laborais mínimos, sendo que este compromisso deve ser seguido tanto pelos atores internos da própria estrutura da empresa, como pelas subcontratadas nas quais mantém relação.

Eveline de Andrade Oliveira e Silva, além da denominação código de conduta, menciona os códigos corporativos de conduta, ao afirmar que obrigam empresas multinacionais a aplicarem no país onde atuam as mesmas regras trabalhistas que são aplicadas no país de origem. Os códigos de conduta podem ser internos ou externos, sendo que em relação ao primeiro são códigos adotados pelas próprias empresas transnacionais, tendo por finalidade contar com as referidas regras para as empresas não apenas subsidiárias, mas também as subcontratadas, tornando essas regras submetidas aos acionistas. Já no que se refere ao código de conduta externo ele acaba elaborado por instâncias externas à empresa, citando como exemplo a declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais, a Política Social da OIT e as diretrizes trazidas pela OCDE.²²⁴

Para evitar que o código de conduta seja utilizado apenas como marketing, Patrícia Almeida de Moraes²²⁵ sustenta que o ideal na elaboração do referido documento seria promover a consulta das partes interessadas, incluindo-se os empregados de todos os setores da companhia, os acionistas e representantes da sociedade civil.

4.4. Pacto Global

O Pacto Global foi lançado em 2000 pelo então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, uma chamada para as empresas realizarem suas estratégias e operações aos dez princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e medidas anticorrupção, bem como desenvolver ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade, a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 16 mil participantes, entre empresas e organizações, distribuídos em 70 redes locais que abrangem 160 países.²²⁶

223 FERNANDES. *Op. cit.*, p. 101.

224 SILVA. *Op. cit.*, p. 136-137.

225 MORAES, Patrícia Almeida de. **O envolvimento de corporações transnacionais em violações de direitos humanos**. São Paulo: Dialética, 2021, p. 765.

226 A INICIATIVA. **Pacto Global Rede Brasil**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em: 9 set. 2022.

Os dez princípios estabelecidos no Pacto Global são derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.²²⁷

Nota-se que as organizações que passam a fazer parte do Pacto Global comprometem-se a seguir os dez princípios em suas operações, os dois primeiros relacionados à proteção dos direitos humanos. O princípio 1 estabelece que “as empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente”, ao passo que o princípio 2 afirma ser necessário “assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos”.

Além da preocupação quanto ao respeito aos direitos humanos estampados nos princípios 1 e 2, há preocupação com o trabalho nos princípios 3 ao 6,²²⁸ meio ambiente nos princípios 7 ao 9²²⁹ e, por fim, o princípio 10²³⁰ aborda medidas anticorrupção.

Embora o Pacto Global seja importante para contribuir com a melhoria da prática social corporativa, resta mencionar que a adesão pelas empresas se dá de forma voluntária, servindo muitas vezes como uma estratégia de marketing, no sentido de utilizar o selo das Nações Unidas como forma de demonstrar à sociedade e/ou consumidores que a empresa respeita os dez princípios universais.

Nota-se, por exemplo, que a mineradora Vale, antes do rompimento da barragem em Brumadinho (MG), constava como integrante do Pacto Global, mas após o rompimento houve

227 OS DEZ princípios. **Pacto Global Rede Brasil**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. Acesso em: 9 set. 2022.

228 Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

Princípio 4: A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.

Princípio 5: A abolição efetiva do trabalho infantil.

Princípio 6: Eliminar a discriminação no emprego.

229 Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.

Princípio 8: Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.

Princípio 9: Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

230 Princípio 10: As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

pressão da sociedade civil no sentido de excluir a referida empresa, o que a motivou a retirar-se da iniciativa proposta pela Organização das Nações Unidas.²³¹

Muito embora essa iniciativa seja um importante mecanismo para ampliar a responsabilidade social das empresas e, conseqüentemente, o respeito aos direitos humanos, de modo a combater o *dumping* social, por outro lado falta a coercibilidade.

4.5. ISO social

A ISO social foi instituída com o mesmo fundamento ideológico do selo social. Segundo Fernandes,²³² trata-se de um padrão de qualidade que analisa se os padrões trabalhistas básicos estabelecidos pela OIT estão realmente sendo observados, além dos compromissos assumidos pelas transnacionais em seus códigos de conduta. Ressalte-se que nesse sistema é analisado não só a satisfação do cliente, mas também de todos, considerando o âmbito interno, tais como sócios e funcionários, e em âmbito externo produtores e fornecedores, os denominados *stakeholders*.

No que tange ao combate ao *dumping* social, a ISO social recebe críticas pela ausência de sanções quanto ao descumprimento dos padrões mínimos trabalhistas, além de servir muitas vezes somente como estratégia de marketing por parte de algumas empresas.

4.6. Acordos coletivos transnacionais

Francesca Columbu²³³ apresenta outro instrumento que deve ser utilizado com o objetivo de tornar a globalização justa, qual seja, os acordos coletivos transnacionais, e segundo sua análise enxerga-se nas relações industriais transnacionais o futuro da ação coletiva trabalhista. Em sua visão, a regulamentação transnacional espontânea parece como uma via promissora, ao afirmar tratar-se de um sistema altamente eficaz e rápido de regulamentação “acima dos Estados”, capaz de ser representado pelos acordos coletivos transnacionais. Essa autora conclui no sentido de que tais acordos internacionais devem ser incentivados em razão de serem os únicos capazes de constantemente amoldar as relações laborais às flutuações, avanços e mesmo as perdas de um sistema produtivo sempre mais acelerado.

231 APÓS PRESSÃO, Vale se retira de rede de responsabilidade social criada pela ONU. *Conectas*, 28 maio 2019. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/apos-pressao-vale-se-retira-de-rede-de-responsabilidade-social-criada-pela-onu/>. Acesso em: 10 set. 2022.

232 FERNANDES. *Op. cit.*, p. 101.

233 COLUMBU. *Op. cit.*

4.7. (Im)possibilidade de condenação de ofício pelo magistrado e a quantificação

Na doutrina e em decisões judiciais surgem discussões sobre se pode o magistrado constatar que determinada empresa pratica *dumping* social e condená-la, mesmo que a parte não tenha realizado o pedido.

Ainda há certa discussão quanto à legitimidade de quem é legitimado para realizar o pedido (condenação por *dumping* social). Assim, indaga-se, pode a parte realizar o referido pedido ou a competência caberia ao MPT?

Para aqueles que defendem que somente o MPT teria legitimidade de pleitear o *dumping* social, fundamentam com o art. 81 do CDC,²³⁴ ou seja, trata-se de tutela de interesses transindividuais que atingem toda a sociedade (art. 127²³⁵ e 129, III,²³⁶ da CF/1988; art. 83, III,²³⁷ e art. 84²³⁸ da Lei Complementar 75/1993).

234 Art. 81 – A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo. Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato; II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

235 Art. 127 – O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

236 Art. 129 – São funções institucionais do Ministério Público: [...] III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos

237 Art. 83 – Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: [...] III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

238 Art. 84 – Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente: I - integrar os órgãos colegiados previstos no § 1º do art. 6º, que lhes sejam pertinentes; II - instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores; III - requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas; IV - ser cientificado pessoalmente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nas causas em que o órgão tenha intervindo ou emitido parecer escrito; V - exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade.

Ramos e Mesquita²³⁹ sustentam que o magistrado pode condenar de ofício empregadores em razão do *dumping* social praticado com a utilização de mão de obra escrava contemporânea.

Parte da doutrina, bem como algumas decisões judiciais se manifestam no sentido de que o magistrado não pode condenar de ofício o empregador em *dumping* social, fundamentando principalmente na inércia da jurisdição e segundo os artigos 2º,²⁴⁰ 9º,²⁴¹ 10,²⁴² 141,²⁴³ 492,²⁴⁴ todos do CPC.

Da análise dos dispositivos mencionados, pode-se constatar que o legislador deixou clara a proibição de o magistrado julgar o feito diverso ao que proposto, ou condenar a parte em valor maior do que tenha sido pleiteado, bem como especificou que o contraditório deve ser realizado de forma efetiva.

A Instrução Normativa 39/2016, editada pela Resolução 203, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), dispõe serem aplicáveis ao processo do trabalho as normas do CPC que regulam o princípio do contraditório, em especial os artigos 9º e 10, que vedam a decisão surpresa, conforme pode-se observar no art. 4º da referida resolução.²⁴⁵

239 RAMOS, Rogerio Santa Brigida da Costa; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. A viabilidade da condenação de ofício nos processos trabalhistas envolvendo *dumping* social gerado pela exploração de trabalho escravo contemporâneo. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, ano 22, n. 35, p. 361-405, jan./jun., 2018

240 Art. 2º – O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei.

241 Art. 9º – Não se proferirá decisão contra uma das partes sem que ela seja previamente ouvida.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica: I - à tutela provisória de urgência; II - às hipóteses de tutela da evidência previstas no art. 311, incisos II e III; III - à decisão prevista no art. 701.

242 Art. 10 – O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício.

243 Art. 141 – O juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte.

244 Art. 492 – É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

Parágrafo único. A decisão deve ser certa, ainda que resolva relação jurídica condicional.

245 Art. 4º – Aplicam-se ao Processo do Trabalho as normas do CPC que regulam o princípio do contraditório, em especial os artigos 9º e 10, no que vedam a decisão surpresa. § 1º Entende-se por “decisão surpresa” a que, no julgamento final do mérito da causa, em qualquer grau de jurisdição, aplicar fundamento jurídico ou embasar-se em fato não submetido à audiência prévia de uma ou de ambas as partes. § 2º Não se considera “decisão surpresa” a que, à luz do ordenamento jurídico nacional e dos princípios que informam o Direito Processual do Trabalho, as partes tinham obrigação de prever, concernente às condições da ação, aos pressupostos de admissibilidade de recurso e aos pressupostos processuais, salvo disposição legal expressa em contrário.

Embora parte dos juristas entenda que não compete ao TST através de uma instrução normativa tratar do assunto, já que o art. 22, I,²⁴⁶ da Constituição Federal determinar a competência exclusiva da União legislar sobre matéria de Direito Processual e do Trabalho, bem como a ADI 5.516 ajuizada pela Anamatra, fundamentada não só no art. 22, I, da Constituição Federal, mas também nos artigos 5º, II, da Constituição (princípio da reserva legal) e no artigo 96, I, “a”, da CF, que trata das competências privativas dos tribunais para editar seus regimentos internos, essa questão ainda não foi apreciada pelo STF, aguardando julgamento da matéria.

Independentemente da ADI 5.516, há algumas decisões no TST²⁴⁷ aplicando o CPC, entre outras normas, no sentido de não admitir que o magistrado aplique a condenação de *dumping* social de ofício, por ser um julgamento *extra petita*.

Mesmo nas causas individuais em que haja pedido de condenação em *dumping* social, algumas decisões²⁴⁸ foram proferidas no sentido de que o reclamante em ação individual não tem legitimidade de pleitear *dumping* social.

246 Art. 22 – Compete privativamente à União legislar sobre: I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho [...].

247 “RECURSO DE REVISTA ANTERIOR À LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANO SOCIAL. CONDENAÇÃO DE OFÍCIO. IMPOSSIBILIDADE. Embora o *dumping* social seja prática veementemente condenável, por ferir não só os direitos individuais dos trabalhadores diretamente envolvidos com as empresas litigantes, mas também a sociedade de modo geral, por se configurar em prejuízo social, o julgador deve estar adstrito aos limites da lide estabelecidos na petição inicial apresentada, sob pena de a decisão ser considerada ultra ou extra petita, em afronta ao princípio da adstrição (arts. 128 e 460 do CPC/1973). Na hipótese dos autos, constata-se da inicial que não houve formulação de pedido de condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por “*dumping* social”. Neste sentido, a jurisprudência desta Corte tem firmado entendimento no sentido de que o deferimento, de ofício, sem que tenha havido pedido na inicial, da indenização por *dumping* social (ou indenização por dano social) viola os princípios do devido processo legal e do contraditório e ampla defesa (artigo 5º, LIV e LV, da CF/88), configurando manifesto julgamento extra petita (arts. 128 e 460 do CPC. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

DANO MORAL. TRABALHADOR RURAL. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS INADEQUADAS. Quanto às instalações sanitárias, extrai-se dos autos que até meados de 2011 houve prova conclusiva de que os sanitários eram improvisados em barracas, no campo, sem condições mínimas de higiene. Assim, ficou comprovado fato constitutivo do direito do autor, nos termos do art. 333, I, do CPC/73 (art. 373, I, do CPC/15). A existência de eventual melhoria nos sanitários, com a instalação destes no interior dos ônibus, é que não ficou comprovada, na medida em que, no particular, a prova ficou dividida. Nesse contexto, o dever de comprovação da alteração das condições degradantes de higiene caberia à reclamada, por ser fato obstativo do direito do reclamante. Todavia, desse ônus não se desonerou, devendo prevalecer a alegação autoral. Não há de se falar em violação dos dispositivos legais apontados, haja vista que, apesar dos diversos fundamentos adotados no acórdão recorrido, as regras de distribuição do ônus da prova ficaram preservadas. Recurso de revista não conhecido (RR-1735-92.2013.5.15.0156, 2ª Turma, Redatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 27.09.2019).

248 I. [...]. II. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE REGIDO PELA LEI 13.015/2014. 1. [...]. 8. *DUMPING* SOCIAL. DANO MORAL COLETIVO. O reclamante não tem legitimidade para postular em juízo dano moral de natureza coletiva. Afora isso, não restou comprovada a prática de ato ilícito pela reclamada. Recurso de revista não conhecido. [...]. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR-1781-20.2012.5.02.0434, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 25.10.2019). Disponível em:

Se, por um lado, existem decisões e fundamentações no sentido de que o reclamante não tem legitimidade para pleitear indenização por *dumping* social e de que o juiz não pode de ofício condenar determinado empregador por dano social, de outro é certo que existem fundamentos também consistentes e com amparo legal em sentido contrário.

Para aqueles que afirmam haver a possibilidade de o magistrado condenar determinada empresa em *dumping* social de ofício, principalmente com base no art. 4º da Lei 5.584/1970,²⁴⁹ combinado com a alínea “d” do artigo 652²⁵⁰ e o §1º do artigo 832 da CLT,²⁵¹ os artigos 142,²⁵² 536²⁵³ e 537²⁵⁴ do CPC são dispositivos que, em resumo, admitem que o

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/2fd9a8b83572eeddff84bfa7949ab9ca>. Acesso em: 06 jun. 2022.

249 Art. 4º – Nos dissídios de alçada exclusiva das Juntas e naqueles em que os empregados ou empregadores reclamarem pessoalmente, o processo poderá ser impulsionado de ofício pelo Juiz.

250 Art. 652 – Compete às Varas do Trabalho: [...] d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência;

251 Art. 832 – Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.

§ 1º – Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento.

252 Art. 142 – Convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes, aplicando, de ofício, as penalidades da litigância de má-fé.

253 Art. 536 – No cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, o juiz poderá, de ofício ou a requerimento, para a efetivação da tutela específica ou a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente, determinar as medidas necessárias à satisfação do exequente.

§ 1º Para atender ao disposto no caput, o juiz poderá determinar, entre outras medidas, a imposição de multa, a busca e apreensão, a remoção de pessoas e coisas, o desfazimento de obras e o impedimento de atividade nociva, podendo, caso necessário, requisitar o auxílio de força policial.

§ 2º O mandado de busca e apreensão de pessoas e coisas será cumprido por 2 (dois) oficiais de justiça, observando-se o disposto no art. 846, §§ 1º a 4º, se houver necessidade de arrombamento.

§ 3º O executado incidirá nas penas de litigância de má-fé quando injustificadamente descumprir a ordem judicial, sem prejuízo de sua responsabilização por crime de desobediência.

§ 4º No cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, aplica-se o art. 525, no que couber.

§ 5º O disposto neste artigo aplica-se, no que couber, ao cumprimento de sentença que reconheça deveres de fazer e de não fazer de natureza não obrigacional.

254 Art. 537 – A multa independe de requerimento da parte e poderá ser aplicada na fase de conhecimento, em tutela provisória ou na sentença, ou na fase de execução, desde que seja suficiente e compatível com a obrigação e que se determine prazo razoável para cumprimento do preceito.

§ 1º O juiz poderá, de ofício ou a requerimento, modificar o valor ou a periodicidade da multa vincenda ou excluí-la, caso verifique que: I - se tornou insuficiente ou excessiva; II - o obrigado demonstrou cumprimento parcial superveniente da obrigação ou justa causa para o descumprimento.

§ 2º O valor da multa será devido ao exequente.

processo seja impulsionado pelo magistrado, bem como poderá impor multas e demais penalidades, sendo que outros dispositivos admitem ainda a atuação de ofício pelo magistrado.

Ao tratar sobre a litigância de má-fé a CLT prevê a possibilidade de o juiz aplicar multa de ofício, como dispõem os artigos 793-B²⁵⁵ e 793-C,²⁵⁶ ambos incluído pela Lei 13.467/2017.

Conforme observado, a legislação em diversos momentos autoriza que o magistrado atue de ofício, principalmente quando observar abuso de direito. Contudo, Jorge Luiz Souto Maior, Ranúlio Mendes Moreira e Valdete Souto Severo²⁵⁷ destacam que esse ativismo pode ser realizado como prevenção de danos, sendo um dever estatal, principalmente quando se constatar que o dano não atinge apenas uma determinada pessoa, mas também a coletividade.

Dalmo de Abreu Dallari²⁵⁸ faz críticas aos magistrados que afirmam ser um aplicador estrito da lei. Outro argumento de Ramos e Mesquita²⁵⁹ para aplicação de ofício é o princípio

255 Art. 793-B – Considera-se litigante de má-fé aquele que: I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; II - alterar a verdade dos fatos; III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal; IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo; V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; VI - provocar incidente manifestamente infundado; VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

256 Art. 793-C – De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

257 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 61.

258 [...] magistrados que invocam fundamentos teóricos para acobertamento que dão às injustiças, alegando que o magistrado deve ser um aplicador estrito da lei, politicamente neutro e sem responsabilidade moral pelas iniquidades que possam estar contidas, com maior ou menor evidência, em suas decisões. Dizem que o magistrado não é legislador, e que se não obedecerem rigorosamente a letra da lei desaparece a uniformidade das decisões e se abre caminho para o excesso de subjetividade dos magistrados. E ainda acrescentam que se não procederem assim, será destruída a certeza do direito e haverá injustiças, pelo fato de que o mesmo dispositivo legal terá aplicações diferentes, dependendo das preferências e convicções de cada magistrado. Com argumentos dessa ordem, afirmando-se “escravos da lei”, procuram ocultar o temor, o comodismo, as conveniências pessoais ou a falta de consciência da extraordinária relevância da sua função social. Adotando postura de vestais e apregoando como virtude sua falsa neutralidade, escondem-se atrás de uma solene, e quase sempre hipócrita, máscara de “técnicos do direito”. Quando se cobra deles compromisso com a justiça, respondem que esse é um problema para filósofos, não para juristas. E quando se chama atenção para o fato de que suas decisões agravam

da inércia da jurisdição, segundo o qual ocorre essencialmente na constituição do processo, e não em seu desenvolvimento, admitindo, portanto, que o magistrado tenha o poder/dever de aplicar de ofício a penalidade ao agressor quando verificada a existência do *dumping* social.

Essa proatividade do magistrado e essa interpretação de que se faz necessário o ativismo judicial é facilmente vislumbrado no Enunciado 4, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e processual do Trabalho, notando-se que em determinado momento fundamenta sobre “[...]a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la”.

Outro ponto importante para aqueles que sustentam a possibilidade de o magistrado aplicar condenação de ofício por *dumping* social e não haver violação ao contraditório é o art. 3º do Decreto 4.657/1942 (Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro) estabelecer que ninguém pode se escusar de cumprir a lei dizendo que não a conhece.

Souto Maior, Moreira e Severo²⁶⁰ sustentam no sentido de que não é crível a afirmação de que a condenação de ofício de uma empresa por *dumping* social ocorra de surpresa, violando o contraditório, porque, para essa corrente doutrinária, as condenações são realizadas após os fatos terem sido amplamente discutidos nos autos, sendo que muitas vezes outras demandas vêm sendo insistentemente trazidas ao Poder Judiciário. Para esses autores, não há que se falar em pedido do autor, porque a indenização não é destinada a ele. Logo, o magistrado pode condenar de ofício quando constatar a prática de *dumping* social, não sendo o julgamento *extra petita*.

Os valores dessas indenizações geralmente são destinados a um fundo de natureza social ou trabalhista, como o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, podendo ser destinada ainda à sociedade, por exemplo, para aquisição de ambulâncias ou, como observa-se em alguns processos,²⁶¹ que o tribunal destinou a indenização a ser revertida para entidade pública e/ou filantrópica, a critério do Ministério Público do Trabalho.

conflitos sociais, alegam que essa é uma questão para a sociologia, não para o direito (DALLARI, Dalmo de Abreu. **O poder dos juízes**. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 51).

259 RAMOS; MESQUITA. *Op. cit.*

260 SOUTO MAIOR; MOREIRA; SEVERO. *Op. cit.*, p. 121.

261 TRT da 4ª Região. Acórdão 0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo. 8ª Turma. Desembargador relator Marcelo José Ferlin D’Ambroso. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/0020750-3820205040405.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2023.

Ramos e Mesquita²⁶² sustentam que o lucro obtido através do *dumping* social, além de ilícito, desrespeita a livre concorrência, caracterizando infrações diretas contra a ordem econômica, fundamentado principalmente no art. 36²⁶³ da Lei 12.529/2011, que estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência.

Portanto, a questão da (im)possibilidade de aplicação da condenação de ofício em casos de *dumping* social não está pacificada, uma vez que, de acordo com o art. 8º do CPC,²⁶⁴ o magistrado ao aplicar o direito deverá atender aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana, observando a razoabilidade, proporcionalidade, legalidade, publicidade e eficiência.

Vários doutrinadores têm destacado a possibilidade de o magistrado condenar de ofício pela prática de *dumping* social, podendo realizar tal ato em lides individuais ou coletivas. Para Fernandes,²⁶⁵ essa condenação de ofício tem fundamento por meio da *punitive damages*, ou seja, uma sanção dotada de caráter ou indenização punitiva em casos de *dumping* social.

Dutra²⁶⁶ afirma que o caráter apenas ressarcitório não tem se mostrado eficaz, devendo em casos de danos sociais trabalhistas a decisão pautar-se tanto no sujeito lesado quanto na sociedade, corrente doutrinária para a qual a análise de responsabilidade civil deve ser interpretada à luz da dignidade da pessoa humana, da solidariedade e da justiça distributiva.

Nota-se que a aplicação da *punitive damages* vem sendo utilizada e fundamentada em diversas decisões no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.²⁶⁷

262 RAMOS; MESQUITA. *Op. cit.*

263 Art. 36 – 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: I – limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa; [...] III – aumentar arbitrariamente os lucros; [...].

264 Art. 8º – Ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência.

265 FERNANDES. *Op. cit.*, p. 166.

266 DUTRA. *Op. cit.*, p. 113-115.

267 AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. LER/DORT. SÍNDROME DE QUERVAIN. GRAU MÍNIMO. *QUANTUM* INDENIZATÓRIO. DECISÃO REGIONAL QUE REDUZIU O VALOR ARBITRADO EM SENTENÇA. RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. Necessário se faz o provimento do agravo de instrumento para melhor exame da tese de violação do artigo 944 do Código Civil. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº

Quando o magistrado condena uma empresa em *dumping* social deve agir com cautela, de modo que a decisão não seja nem ilegítima nem ineficaz,²⁶⁸ devendo fundamentar sua decisão conforme o disposto no art. 93, IX, da Constituição Federal.²⁶⁹

Ao julgar uma conduta ilícita de *dumping* social, e ainda no enfoque da *punitive damages*, o magistrado deve ter em mente que a análise de que a condenação deve ser direcionada em relação ao réu, e não ao autor da ação, conforme leciona Fernandes,²⁷⁰ até porque a prática de *dumping* social atinge toda a coletividade, não apenas os empregados, mas também as empresas concorrentes, devendo o réu voltar à situação anterior à conduta ofensiva. Segundo esse autor, na condenação extraordinária por *dumping* social o magistrado deve verificar com a maior precisão possível os lucros auferidos pela empresa ofensora, devendo o valor ser apto a sanar a coletividade de qualquer vantagem indevida incorporada ao patrimônio do ofensor.

13.015/2014. DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. LER/DORT. *QUANTUM* INDENIZATÓRIO. DECISÃO REGIONAL QUE REDUZIU O VALOR ARBITRADO EM SENTENÇA. MAJORAÇÃO DE R\$ 5.000,00 PARA R\$ 10.000,00. Na hipótese dos autos, o TRT registra que “a síndrome de Quervain ocasionou a redução de sua capacidade em grau mínimo”. Por outro lado, também asseverou que “a prova oral produzida nos autos foi favorável à tese obreira (fls. 286/289), não restando provado que o reclamado observou todas as regras de segurança de trabalho, em razão da própria carga horária para efetivação do serviço de montagem (utilização de parafusadeiras), o que demonstra o ilícito do empregador e seu dever de responder pelos danos ocasionados à reclamante”. Consoante a jurisprudência do TST, a redução ou majoração do *quantum* indenizatório a título de danos morais só é possível quando o montante fixado na origem se mostra fora dos padrões da proporcionalidade e da razoabilidade, o que se verifica no caso. Com efeito, o fim precípuo da indenização por dano moral não é o de apenas compensar o sofrimento da vítima, mas também de punir de forma pedagógica o infrator (*punitive damages*), desestimulando a reiteração de práticas consideradas abusivas. Considerando que a empresa descumpria as regras de segurança de trabalho, em razão da própria carga horária, conclui-se que o valor fixado pelo TRT (R\$ 5000,00) não é compatível com o porte da empresa e a gravidade da conduta, além de não atender ao critério pedagógico. Indenização majorada para R\$ 10.000,00 (valor estabelecido em sentença). Recurso de revista conhecido e provido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. LER/DORT. SÍNDROME DE QUERVAIN. REDUÇÃO PARCIAL DA CAPACIDADE LABORATIVA. GRAU MÍNIMO. Embora a reclamante afirme que sofreu 25% da perda da capacidade laboral, o Regional registrou (nota de rodapé indicada à fl. 228) que o perito judicial não fixou percentual de redução, apontando, apenas, que a perda parcial deu-se em grau mínimo. Nesse contexto, para dissentir da tese consignada no acórdão recorrido (que se baseou nas tabelas SUSEP e DPVAT), e fixar um percentual maior, seria necessário que se fizesse nova incursão no conjunto probatório dos autos, a fim de concluir que a análise das provas e as impressões obtidas pelo julgador ao instruir a causa não deveriam prevalecer. Tal procedimento, contudo, é vedado nessa esfera recursal extraordinária, nos termos da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido (RR-206100-77.2007.5.02.0319, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 15.02.2019).

268 [...] Ilegítima será a imposição de determinado valor sem qualquer justificativa para seu estabelecimento, sem demonstração do iter percorrido até atingir-se a verba imposta. Revela-se ineficaz, por sua vez, a decisão que impõe valor irrisório, apto senão a estimular a violação de direitos (FERNANDES. *Op. cit.*, p. 170).

269 Art. 93 – Lei complementar, de iniciativa do Supremo Tribunal Federal, disporá sobre o Estatuto da Magistratura, observados os seguintes princípios: [...] IX todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

270 FERNANDES. *Op. cit.*, p. 174-177.

Embora a condenação em *dumping* social seja de responsabilidade civil objetiva, o magistrado deve estipular o quanto o ofensor deve pagar por meio da análise da gravidade da culpa, por exemplo, na hipótese de diversas reclamações julgadas procedentes em relação a determinada empresa, poderia a decisão judicial ser fundamentada na prática reiterada analisada pelo Poder Judiciário em relação à conduta da empresa ofensora.

Assim, a análise do grau de culpabilidade do agente deve ser fundamentada na decisão judicial, tão bem como deverá constar a observação sobre a reprovação de determinada prática que caracterize *dumping* social.

O art. 13 da Lei 7.347/1985²⁷¹ dispõe sobre a verba e sua destinação em ação civil pública, quanto à proteção de direitos transindividuais, determinando que a indenização pelo dano causado deve ser destinada a um fundo.

Leandro Fernandes²⁷² deixa claro em sua obra que a Lei 7.347/1985 estipula a destinação da verba a um fundo, regulamentado pelo Decreto 1.306/1994 e pela Lei 9.008/1995, atribuindo a denominação Fundo de Defesa de Direitos Difusos. Esse autor ensina que, embora a Lei 7.347/1985 faça menção a um fundo, trata-se, na verdade, do Fundo de Amparo ao Trabalhador, instituído pela Lei 7.998/1990, podendo o magistrado fundamentar analogicamente com base na Lei 7.347/1985 em ação individual, destinando ao FAT o valor da indenização. Outra solução apontada por esse autor seria o magistrado condenar *in natura*, ou seja, compelir o ofensor a realizar uma prestação material em favor da sociedade, e não a pagar um valor ao fundo.

Portanto, quando o magistrado atribuir uma condenação por *dumping* social deve realizar de forma fundamentada, com razoabilidade, proporcionalidade, em conformidade com o art. 5º, V, da Constituição Federal, que assegura o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral e à imagem, tão bem como pelo art. 944 do Código Civil, ao estabelecer que a indenização se mede pela extensão do dano.

271 Art. 13 – Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.

Parágrafo único. Enquanto o fundo não for regulamentado, o dinheiro ficará depositado em estabelecimento oficial de crédito, em conta com correção monetária.

272 FERNANDES. *Op. cit.*, p. 181-182.

É preciso ter atenção a esses pontos, porque a indenização será arbitrada pelo prudente arbítrio do magistrado, até mesmo porque, no Brasil, os constituintes adotaram o sistema aberto, isto é, compete ao magistrado atribuir quanto o ofensor deve pagar e quanto o ofendido deve receber.

Quando a indenização for decorrente de *dumping* social, deve o magistrado, segundo a lição de Fernandes,²⁷³ fazer que o réu retorne à sua situação anterior, e para isso poderá o magistrado obter informações patrimoniais contábeis, fiscais, entre outras, podendo expedir os ofícios necessários ou nomear perito para saber exatamente quanto uma empresa que praticou *dumping* lucrou com essa prática, utilizando as informações como fundamento para a quantificação do arbitramento.

Tanto a doutrina como a jurisprudência têm se posicionado que a Lei 13.467/2017, ao estabelecer no título II-A da CLT a tarifação para os danos extrapatrimoniais, o fez de forma inconstitucional.

Assim, embora a CLT não contemple a questão do *dumping* social, abarcando o dano extrapatrimonial de forma individual nas relações de trabalho, ainda nesses casos a tarifação constante dos incisos I a IV do §1º do art. 223-G da CLT é inconstitucional. Deve-se ter atenção no sentido de que a referida legislação não pode ser utilizada por analogia nos casos de compensação por dano social.

Importa anotar que, em 2018, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho ajuizou no Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade 6050, que tem por objeto as novas regras da CLT relativas às reparações de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho. Porém, até a presente, a referida ação não foi julgada em definitivo, já que foi pedido vista pelo ministro Nunes Marques.

Por ora, apenas o ministro Gilmar Mendes proferiu seu voto no sentido de que a norma não é inconstitucional, podendo o legislador criar um teto para fixação de valores relativos à compensação por danos morais. Segundo o relator, esse teto seria exemplificativo, podendo o magistrado arbitrar valores superiores ao teto da legislação.

273 FERNANDES. *Op. cit.*, p. 176.

O Pleno do TRT da 2ª Região, ao julgar o incidente de inconstitucionalidade, nos autos do processo 10047522120205020000,²⁷⁴ tendo por relator o desembargador Jomar Luz Vassimon Freitas, entendeu que a tarifação da indenização por danos morais introduzida pela Lei 13.467/2017 é inconstitucional.

Portanto conclui-se que não se pode aplicar a tarifação dos incisos I a IV do parágrafo 1º do art. 223-G da CLT nem em âmbito individual nem condenações por *dumping* social, devendo a reparação ser analisada pelo prudente arbítrio do magistrado.

4.8. Meios regulatórios

4.8.1. Normas das Nações Unidas sobre responsabilidades e direitos humanos das empresas transnacionais e outros empreendimentos privados – breve histórico

Ao longo da história, a ONU tem tentado elaborar normas ou de alguma forma regulamentar a responsabilização das transnacionais e outros empreendimentos privados que desrespeitem os direitos humanos.²⁷⁵ Nota-se que essa iniciativa é de suma importância para a presente pesquisa, porque já há algumas condenações por *dumping* social de empresas transnacionais.

Em 1973, houve a criação da Comissão da ONU sobre empresas transnacionais, com o objetivo de investigar transnacionais, além de aumentar a capacidade de negociação dos países em que as transnacionais operam. Em 1977, a OIT solicitou que as empresas respeitassem a Declaração Universal de Direitos Humanos e outras convenções de direitos humanos, sendo um ponto positivo a Declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social. Nesse período, grupos da sociedade civil,

274 INCIDENTE DE ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTROLE DIFUSO E INCIDENTAL DE CONSTITUCIONALIDADE. TARIFAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS PREVISTA NOS INCISOS I A IV DO § 1º DO ART. 223-G DA CLT, INTRODUZIDO PELA LEI Nº 13.467/17. INCOMPATIBILIDADE MATERIAL COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL. INCONSTITUCIONALIDADE. A limitação da reparação por danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho viola os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF/88), da isonomia (art. 5º, caput da CF/88) e da reparação integral (art. 5º, V e X e art. 7º, XXVIII, ambos da CF/88), impondo-se, em respeito ao princípio da supremacia da Constituição Federal, a declaração em controle difuso e incidental de inconstitucionalidade dos incisos I a IV do parágrafo 1º do artigo 223-G da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17, por incompatibilidade material com o texto constitucional.

275 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda de advocacy. **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 6, n. 11, p. 175-191, dez., 2009.

em parceria com sindicatos, puderam apresentar denúncias de abusos cometidos por empresas.

Em 1983, foi criado o Código de Conduta da ONU sobre transnacionais, uma tentativa de estabelecer diretrizes sociais e ambientais em âmbito global para companhias transnacionais. No entanto, essa tentativa fracassou em função da resistência de governos das nações onde as transnacionais estavam sediadas. Nesse período, países ricos, temendo a iniciativa global da ONU, refugiaram-se²⁷⁶ na OCDE em busca de solução, já que essa organização visava a proteger investidores internacionais.

Ainda nos anos 1980 houve denúncias pela sociedade civil quanto ao efeito nocivo de políticas do Banco Mundial de apoio a projetos de desenvolvimento de grande impacto em muitos países em desenvolvimento, responsáveis por desastres ambientais e violações de direitos humanos, inclusive no Brasil. Também houve críticas de ONGs²⁷⁷ às políticas macroeconômicas do Fundo Monetário Internacional (FMI) e do Banco Mundial.

No final dos anos 1980 e início dos anos 1990, observou-se um aumento do poder das transnacionais e ao mesmo tempo a busca da sociedade e de ONGs pela responsabilização dessas empresas em caso de violações a direitos humanos.

Como resposta a essas lutas algumas conferências foram realizadas, como a *ECO 92* realizada no Rio de Janeiro (1992), a *Conferência Mundial sobre Direitos Humanos* (Viena, 1993) e a *Cúpula sobre a Mulher* (Beijing, 2006).

A *Conferência Mundial sobre Direitos Humanos*, em Viena, reconheceu que todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados.

Um momento importante na história e da própria ONU é o ano de 1999, ocasião em que o então secretário-geral, Kofi Annan, lançou o Pacto Global, iniciativa voluntária de aprendizado com o objetivo de promover a adoção, em práticas empresariais, de dez princípios sobre direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

276 FEENEY. *Op. cit.*

277 *Ibid.*

No ano 2000, governos iniciaram uma revisão ampla das Diretrizes da OCDE para Empreendimentos Multinacionais, nas quais, pela primeira vez, ONGs foram convidadas a participar, e o novo texto passou a mencionar a Declaração Universal de Direitos Humanos.

Em 2003, a Subcomissão da ONU sobre a Promoção e Proteção de Direitos Humanos (atual Conselho de Direitos Humanos) aprovou as “Normas sobre Responsabilidades em Direitos Humanos das Empresas Transnacionais e Outros Empreendimentos Privados”. Contudo, mais uma vez encontrou resistência de grupos empresariais e de alguns governos.

Em um período de grande importância na história da ONU e dos direitos humanos e empresas (2005), o professor John Ruggie foi nomeado representante especial sobre empresas e direitos humanos. Todavia, alguns autores afirmam que essa nomeação era tão somente um estudo acadêmico.²⁷⁸

Em 2008, o relatório “Proteger, respeitar e remediar: um marco sobre empresas e direitos humanos” foi elaborado. Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas aprovou, por unanimidade, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, elaborados pelo representante especial do secretário-geral das Nações Unidas, John Ruggie, baseado em três pilares “proteger, respeitar e reparar”. Infelizmente, conforme explica Thaís Cardoso,²⁷⁹ não são considerados normas de direito internacional nem determinam objetivamente a responsabilização empresarial nas violações de direitos.

Nota-se que esses 31 princípios orientadores, os de número 1 ao 10 compreendem o primeiro pilar (proteger), destinados aos Estados que têm por obrigação proteger os direitos humanos. Os princípios 11 ao 24 abrangem o segundo pilar (respeitar), destinados às empresas que, além de terem o dever de respeitar os direitos humanos, também têm o dever de reparar danos e enfrentar os impactos em caso de eventual violação. No segundo pilar há o dever de diligência (*due diligence*). Já o terceiro pilar dos princípios orientadores, reparar, engloba a necessidade de existirem recursos adequados e eficazes em caso de descumprimento das obrigações que as empresas têm de reparar, apresentados nos princípios 25 ao 31.

278 FEENEY. *Op. cit.*

279 CARDOSO, Thaís. Especialistas discutem aplicação de princípios da ONU sobre empresas e direitos humanos. **Instituto de Estudos Avançados**, 4 ago. 2021. Disponível em: <https://rp.iea.usp.br/especialistas-discutem-principios-da-onu-sobre-empresas-e-direitos-humanos/#:~:text=Vict%C3%B3ria%20explica%20que%20os%20Princ%C3%ADpios,empresarial%20nas%20viol%C3%A7%C3%B5es%20de%20direitos>. Acesso em: 30 mar. 2023.

Observa-se na história a continuidade do trabalho do professor John Ruggie, no Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresa, criado em 6 de julho de 2011, objetivando promover por três anos a disseminação dos princípios e identificar os principais desafios e boas práticas para sua implementação.²⁸⁰

Os princípios orientadores, conforme demonstrado nesta pesquisa, recebem críticas por parte de alguns juristas no sentido de ter curto alcance e de fornecerem parâmetros insuficientes de responsabilização das empresas por atos atentatórios aos direitos humanos.

Patrícia Almeida de Moraes²⁸¹ conceitua a natureza jurídica dos princípios orientadores como *soft law*, porque o próprio documento traz os princípios, além de definir que todas as disposições ali contidas não possuem caráter obrigatório e vinculante aos Estados, às empresas, e demais sujeitos que os aderirem.²⁸²

Há indagação sobre se seriam realmente necessários os princípios orientadores, por exemplo, o princípio orientador 12,²⁸³ segundo o qual deve haver a responsabilização das empresas caso respeitem as normas internacionalmente reconhecidas – entendidos, no mínimo, como aquelas expressas na Carta Internacional de Direitos Humanos, bem como os princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

No entanto, na visão de Ruggie,²⁸⁴ os princípios orientadores, adotados por 193 países, incluindo o Brasil, “formam uma plataforma normativa de recomendações para políticas de alto nível para o fortalecimento da proteção dos direitos humanos, frente a violações que

280 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014, p. 234.

281 MORAES, Patrícia Almeida de. **O envolvimento de corporações transnacionais em violações de direitos humanos**. Belo Horizonte: Dialética, 2021, p. 581.

282 Apesar de seu curto alcance por não poderem ser interpretados como novas obrigações de direito internacional, nem restringir ou reduzir obrigações legais de um Estado, esses princípios assim como alguns anteriores fornecem parâmetros básicos de responsabilização das empresas por atos atentatórios aos direitos humanos. (SANTOS, Herta Rani Teles. **As constantes violações a direitos humanos pelas corporações internacionais e a busca pela eficácia dos direitos humanos**: os instrumentos judiciais e não judiciais acessíveis no Brasil. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6b219d75118d8793>. Acesso em: 28 mar. 2023).

283 PRINCÍPIO 12: A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

284 RUGGIE. *Op. cit.*, p. 182.

envolvam empresas. Eles fornecem uma estrutura para a expansão do regime internacional de direitos humanos, de forma que possa englobar não apenas países e indivíduos, mas também empresas”.

4.9. Diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos

O Decreto 9.571/2018 estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, sendo possível constatar desde o caput do art. 1º²⁸⁵ ser direcionado para médias e grandes empresas, incluídas as multinacionais, não fazendo menção às pequenas empresas ou empresas de pequeno porte, embora faça menção à observância dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas. No que diz respeito à obrigação de o Estado proteger direitos humanos em atividades empresariais, o art. 3º, I,²⁸⁶ revela uma certa contradição entre o Decreto 9.571/2018 e os princípios orientadores, já que a ONU estabelece que as empresas devem respeitar os direitos humanos no princípio 14,²⁸⁷ responsabilidade que se aplica a todas as empresas, independentemente do tamanho, demonstrando falta de tecnicismo da norma nacional ao utilizar o vocábulo “diretrizes”, conforme demonstrado no art. 1º, ao passo que no §2º do mesmo artigo aparece o termo “voluntariamente”, recebendo críticas de uma ampla gama de juristas em razão de ser uma “normatividade branda”.²⁸⁸

285 Art. 1º Este Decreto estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País.

§ 1º Nos termos do disposto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, as microempresas e as empresas de pequeno porte poderão, na medida de suas capacidades, cumprir as Diretrizes de que trata este Decreto, observado o disposto no art. 179 da Constituição.

§ 2º As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas.

§ 3º Ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos instituirá o Selo “Empresa e Direitos Humanos”, destinado às empresas que voluntariamente implementarem as Diretrizes de que trata este Decreto.

286 Art. 3º – A responsabilidade do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais será pautada pelas seguintes diretrizes: I - capacitação de servidores públicos sobre a temática de direitos humanos e empresas, com foco nas responsabilidades da administração pública e das empresas, de acordo com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, principalmente ações de [...].

287 Princípio 14 A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. No entanto, a magnitude e a complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos das atividades da empresa sobre os direitos humanos.

288 NETTO JUNIOR, Edmundo Antonio Dias; WEICHERT, Marlon Alberto; NUNES, Raquel Portugal. A desconstrução do caráter vinculante das normas sobre empresas e direitos humanos: Da natureza voluntária dos princípios Ruggie à voluntariedade das diretrizes nacionais. *Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas International Journal on Human Rights and Business*, v. III, n. 2, p. 10-21, fev./jul., 2019.

Outro ponto de crítica²⁸⁹ em relação ao Decreto 9.571/2018 é a falta de participação da sociedade em sua elaboração. Sabe-se que o Grupo de Trabalho ONU, ao visitar o Brasil no ano de 2015, destacou em seu relatório, apresentado em junho de 2016, durante a 32ª sessão regular do Conselho de Direitos Humanos da ONU, a importância do diálogo entre os múltiplos interessados na construção dos instrumentos para garantia da observância dos direitos humanos pelas empresas, o que não aconteceu na elaboração do referido decreto.

Patrícia Almeida de Moraes discorre sobre a cartilha de orientação para elaboração de planos nacionais de ação da ONU, em que a primeira fase de implementação é justamente a participação da sociedade, o que infelizmente não ocorreu com o Decreto 9.571/2018.²⁹⁰

As microempresas e empresas de pequeno porte, independentemente do decreto não as mencionar, devem respeitar as diretrizes de direitos humanos de acordo com a eficácia horizontal dos direitos fundamentais mencionada no Recurso Extraordinário 201.819-8, de relatoria do ministro Gilmar Mendes.²⁹¹

Conforme pode ser observado, existem diversas normas tanto internas como internacionais de proteção aos direitos humanos. Assim, de acordo com Moraes,²⁹² é necessário que o Estado garanta que as vítimas tenham acesso a mecanismos de reparação judicial por violações aos direitos humanos. Segundo Moraes,²⁹³ os Estados devem exigir das empresas a devida diligência em direitos humanos, exigência tanto para requisito quanto para a aprovação de licenças e autorização de projetos e atividades comerciais, determinado que publiquem ou divulguem suas políticas e práticas de devida diligência.

289 NETTO JUNIOR; WEICHERT; NUNES. *Op. cit.*

290 A primeira fase é chamada de iniciação. Nela deve haver um compromisso formal do governo para o desenvolvimento do processo de criação do Plano, com a participação das partes interessadas, incluindo representantes empresariais, dos departamentos governamentais e de entidades relevantes envolvidas com direitos humanos, trabalho, comércio e indústria, desenvolvimento e assuntos sociais. Além disso, deverá haver a criação de um formato para colunas interdepartamentais, laboração e liderança designadas, coordenação e comunicação regular, e a criação de um grupo de trabalho para o desenvolvimento do PNA. (MORAES. *Op. cit.*, p. 692).

291 EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mais igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também a proteção dos particulares em face dos poderes privados. [...] (STF, Segunda Turma, Recurso Extraordinário nº 201.819-8, Rel. Min. Gilmar Mendes, publicado em 27.10.2006).

292 MORAES. *Op. cit.*, p. 718.

293 *Ibid.*

5. CONCLUSÃO

Por meio da revisão bibliográfica observou-se que o *dumping* social trabalhista, as empresas transnacionais e os direitos humanos estão ligados, sendo impossível falar de *dumping* social trabalhista sem analisar os direitos humanos, bem como a influência que as transnacionais possuem na economia e na política, interferindo até na soberania dos Estados.

Muitas empresas, no desejo de obtenção reiterada de maiores lucros, utilizam práticas condenáveis de sonegação de direitos mínimos trabalhistas, de modo a concorrer de forma desleal no mercado com as que respeitam os direitos humanos trabalhistas e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Pode-se destacar como principais características do *dumping* social trabalhista a utilização de mão de obra em violação aos direitos humanos, com objetivo de obter maior lucro, de forma reiterada, atingindo não apenas os trabalhadores, mas também todo o entorno e a sociedade, quando a empresa concorre no mercado de forma desleal para com as demais que garantem os direitos humanos trabalhistas, bem como os fundamentais, em razão de comercializarem bens e serviços de forma mais barata em uma “economia” operada por mão de obra sem garantia de direitos.

Tal prática afeta não apenas os trabalhadores individualmente, mas também toda a economia, Estados e sociedade, já que se trata de sonegação de impostos, utilização de mão de obra análoga à escrava em sua cadeia produtiva, abstenção do reconhecimento de vínculo de emprego, deixando os trabalhadores à margem da sociedade, inclusive quanto a garantias previdenciárias.

Ao tratar das empresas transnacionais esta pesquisa constatou que, diante de seu poder econômico e pela sua forma de atuação em todo o globo, elas são capazes de influenciar governos e empresários em seus atos, práticas de dano social capazes de ocasionar “efeito cascata” em outras empresas concorrentes, de modo a viabilizar maiores lucros de forma reiterada e sem limites.

Não por outro motivo verificou-se que a condenação da prática do dano social se tornou preocupação mundial, impulsionando a criação de regras e mecanismos que visam à precaução, inibição e punição daquelas empresas que assim operam.

Logo, em resposta à pergunta-problema: se os instrumentos atuais de regulação aplicáveis às transnacionais são suficientes para coibir, desestimular e punir a prática de *dumping* social no Brasil, apresentam-se respostas baseadas em jurisprudência, doutrina e legislação.

Existem diversos mecanismos nacionais, bem como internacionais no sentido de combater e prevenir o *dumping* social trabalhista, destacando como principais ou mais adequados a utilização do selo social, os códigos de conduta, o Pacto Global e ISO Social, no tocante à prevenção, além das cláusulas sociais dispostas em tratados internacionais no que se refere à punição.

No entanto, seria importante que houvesse uma legislação específica sobre o assunto, estabelecendo a possibilidade de o magistrado condenar determinada empresa que praticar o *dumping* social trabalhista, inclusive de ofício.

Também seria necessário haver critérios estabelecidos em legislação para que a punição seja razoável, ou seja, punir a empresa violadora de direitos humanos, mas sem ocasionar seu fechamento ou sua ruína.

Resta mencionar que há real dificuldade de responsabilização pessoal dos gestores das matrizes das transnacionais ante a extraterritorialidade, tornando necessária a criação de mecanismo cogente internacional para punição e restabelecimento dos danos provocados de forma direta ou indireta pelas filiais ou mesmo pela matriz, uma vez que apenas com normas internas dos Estados, em razão do caráter flutuante de referidas empresas, a efetividade de coação se torna ínfima.

Outro grande desafio para a prevenção e punição dos casos de *dumping* social são a identificação fática e sua comprovação, já que há diversos entendimentos no sentido de que se faz necessária a prática reiterada para a configuração de dano, bem como a questão interpretativa sobre se pode ou não o magistrado condenar de ofício determinada empresa, além da discussão sobre se a multa pode ser aplicada em ações individuais em que haja – ou não – esse pedido.

Não se pode deixar de mencionar que o Brasil possui um grande território e as transnacionais por vezes terceirizam sua cadeia produtiva, atuando em diversos braços e ramos, o que torna o controle e a reunião de provas de ocorrências dificultosas.

A legislação trabalhista brasileira na CLT ou em normas esparsas não prevê objetivamente qualquer sanção por prática do *dumping* social, tendo a reforma trabalhista do ano de 2017 perdido a oportunidade de regular a questão de modo a trazer maior segurança jurídica para as empresas no ato da tipificação e da caracterização desse tipo de dano à sociedade.

Dessa forma, ainda que não seja o objetivo central desta dissertação, é preciso destacar que, para haver melhoria no sistema de prevenção, incluindo punição à prática do *dumping* social no Brasil, faz-se necessária a regulamentação do instituto de forma objetiva, ainda que de forma exemplificativa e não exaustiva, bem como a possibilidade da sua caracterização em cadeia de produção por meio da tecnologia, criando-se um banco de dados de desrespeitos aos direitos humanos trabalhistas, visando ao controle da prática reiterada em razão da gravidade dos casos, de modo que de fato sejam punidas as empresas que praticam tal conduta.

REFERÊNCIAS

A APPLE foi avaliada em US\$ 3 trilhões, mais do que o dobro do PIB do Brasil. **IstoÉ Dinheiro**, 4 jan. 2022. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/apple-e-avaliada-em-us-3-trilhoes-mais-do-que-o-dobro-do-pib-do-brasil>. Acesso em: 4 jul. 2022.

AGENDA 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. **ONU Brasil**, 15 set. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 19 mar. 2023.

A INICIATIVA. **Pacto Global Rede Brasil**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em: 9 set. 2022.

ALESSI, Gil *et al.* Nova “lista suja” do trabalho escravo inclui empregadores que receberam auxílio emergencial. **Repórter Brasil**, 5 abr. 2022. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2022/04/nova-lista-suja-do-trabalho-escravo-inclui-empregadores-que-receberam-auxilio-emergencial/>. Acesso em: 17 out. 2022.

ALVES, Nayara Passos; ÁGUILA, Iara Marthos. *Dumping* social como instrumento de precarização dos direitos trabalhistas no Brasil: necessidade de regulamentação. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**. v. 9, n. 2, p. 187–218, dez., 2014.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

APÓS PRESSÃO, Vale se retira de rede de responsabilidade social criada pela ONU. **Conectas**, 28 maio 2019. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/apos-pressao-vale-se-retira-de-rede-de-responsabilidade-social-criada-pela-onu/>. Acesso em: 10 set. 2022.

AZEVEDO, Antônio Junqueira de. Por uma nova categoria de dano na responsabilidade civil: o dano social. **Revista Trimestral de Direito Civil**, Rio de Janeiro, ano 5, n. 19, p. 211-218, jul./set., 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade das normas**. 5. ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A. **Administração: construindo vantagem competitiva**. Tradução de Celso A. Rimoli. São Paulo: Atlas, 1998.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo: 1000414-52.2019.5.02.0254**; Data: 07.10.2020; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 2 - 4ª Turma; Relator(a): Paulo Sérgio Jakutis.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg-101222-97.2019.5.01.0064**, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29.04.2022.

BRASIL. **Lei n. 8.137, de 27 de dezembro de 1990**. Define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18137.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.176, de 8 de fevereiro de 1991**. Define crimes contra a ordem econômica e cria o Sistema de Estoques de Combustíveis. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18176.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.884, de 11 de junho de 1994**. Transforma o Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE em Autarquia, dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18884.htm. Acesso em: 20 mar. 2023. (Veja-se o Decreto nº 1.952, de 1996)

BRASIL. **Lei n. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112529.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **00016291220115180191 GO 0001629-12.2011.5.18.0191**, Relator: Elvecio Moura dos Santos, Data de Julgamento: 03.09.2012, 3ª TURMA.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **INQ 3412**, rel. min. Marco Aurélio, red. p/ o ac. min. Rosa Weber, julgado em 29.3.2012, DJE 12.11.2012.

BRASIL. **Decreto Legislativo n. 30, de 15 de dezembro de 1994.** Aprova a Ata Final da Rodada Uruguai de Negociações Comerciais Multilaterais do GATT, as listas de concessões do Brasil na área tarifária (Lista III) e no setor de serviços e o texto do Acordo Plurilateral sobre Carne Bovina. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-30-1994.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%2030%2C%20de,Acordo%20Plurilateral%20sobre%20Carne%20Bovina. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 1.602, de 23 de agosto de 1995.** Regulamenta as normas que disciplinam os procedimentos administrativos, relativos à aplicação de medidas *antidumping*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/d1602.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.602%2C%20DE%2023,n%C2%BA%201.751%2C%20de%201995\).&text=Regulamenta%20as%20normas%20que%20disciplinam,%C3%A0%20aplica%C3%A7%C3%A3o%20de%20mediadas%20antidumping](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/d1602.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.602%2C%20DE%2023,n%C2%BA%201.751%2C%20de%201995).&text=Regulamenta%20as%20normas%20que%20disciplinam,%C3%A0%20aplica%C3%A7%C3%A3o%20de%20mediadas%20antidumping). Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8058.htm#art201. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 9.019, de 30 de março de 1995.** Dispõe sobre a aplicação dos direitos previstos no Acordo Antidumping e no Acordo de Subsídios e Direitos Compensatórios, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19019.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo: 1001425-64.2019.5.02.0433**; Data: 01.09.2021; Órgão Julgador: 10ª Turma – Cadeira 1 – 10ª Turma; Relator(a): Rui Cesar Publio Borges Correa.

BRASIL. **Decreto n. 58.563, de 1º de junho de 1966.** Promulga e Convenção sobre Escravatura de 1926 emendada pelo Protocolo de 1953 e a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1966/D58563.html. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 459.510/MT**, Rel. Min. Cezar Peluzo, Rel. Acórdão Min. Dias Toffoli. DJE, 11 abr. 2016.

BRASIL. Ministério do trabalho. **Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e>

previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/areas-de-atuacao/cadastro_de_empregadores.pdf. Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. **Decreto n. 5.017, de 12 de março de 2004**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 13.344 de 06 de outubro de 2016**. Dispõe sobre prevenção e repressão ao tráfico interno e internacional de pessoas e sobre medidas de atenção às vítimas; altera a Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal); e revoga dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113344.htm. Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. Estado de São Paulo. **Lei n. 14.946, de 28 de janeiro de 2013**. Dispõe sobre a cassação da inscrição no cadastro de contribuintes do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – ICMS, de qualquer empresa que faça uso direto ou indireto de trabalho escravo ou em condições análogas. Disponível em: [https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2013/lei-14946-](https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2013/lei-14946-28.01.2013.html#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20cassa%C3%A7%C3%A3o%20da,trabalho%20escravo%20ou%20em%20condi%C3%A7%C3%B5es)

[28.01.2013.html#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20cassa%C3%A7%C3%A3o%20da,trabalho%20escravo%20ou%20em%20condi%C3%A7%C3%B5es](https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2013/lei-14946-28.01.2013.html#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20cassa%C3%A7%C3%A3o%20da,trabalho%20escravo%20ou%20em%20condi%C3%A7%C3%B5es). Acesso em: 21 mar. 2023.

BRASIL. Procuradoria Regional da República da 1ª Região. Assessoria de Comunicação. **Caso José Pereira**: TRF1 acolhe recurso do MPF e reconhece a imprescritibilidade de crimes contra a humanidade. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/regiao1/sala-de-imprensa/noticias-r1/caso-jose-pereira-trf1-acolhe-recurso-do-mpf-e-reconhece-a-imprescritibilidade-de-crimes-contra-a-humanidade>. Acesso em: 26 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **PROCESSO nº 0010454-06.2018.5.03.0097 (ROPS) – TRT 3ª Região – Relator José Eduardo de Resende Chaves Júnior**. Data da publicação: 29 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo: 1000492-31.2021.5.02.0204**; Data: 23-09-2021; Órgão Julgador: 18ª Turma - Cadeira 1 - 18ª Turma; Relator(a): Rilma Aparecida Hemeterio.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **0020750-38.2020.5.04.0405**, 8ª turma, Relator: Marcelo José Ferlin D'Ambroso, Data da publicação: 23.09.2021)

BRASIL. Procuradoria da República em São Paulo. **Termos de Ajustamento de Conduta (TACs)**. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sp/atuacao/ajustamento-de-conduta#:~:text=O%20termo%20de%20ajustamento%20de,e%20evitar%20a%20a%C3%A7%C3%A3o%20judicial>. Acesso em: 29 mar. 2023).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Flávio Ernesto Rodrigues Silva. Data da publicação: 18 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-10575-88.2019.5.03.0003**, Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, DEJT 11.09.2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber. **Secretaria de Comunicação**, 6 out. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0054600-39.2007.5.03.0091**. 4ª Turma. Desembargador Relator. Luiz Otavio Linhares Renault. Desembargador Revisor Maria Cristina Diniz Caixeta. Vara de Origem 1ª Vara do Trabalho de Nova Lima. Publicação 23.02.2008).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-1735-92.2013.5.15.0156**, 2ª Turma, Redatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 27.09.2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **ARR-1781-20.2012.5.02.0434**, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 25/10/2019). Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/2fd9a8b83572eeddff84bfa7949ab9ca>. Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão 0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo**. 8ª Turma. Desembargador relator Marcelo José Ferlin D'Ambroso.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-206100-77.2007.5.02.0319**, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 15.02.2019.

CARDOSO, Thaís. Especialistas discutem aplicação de princípios da ONU sobre empresas e direitos humanos. **Instituto de Estudos Avançados**, 4 ago. 2021. Disponível em: <https://rp.iea.usp.br/especialistas-discutem-principios-da-onu-sobre-empresas-e-direitos-humanos/#:~:text=Vict%C3%B3ria%20explica%20que%20os%20Princ%C3%ADpios,empresarial%20nas%20viola%C3%A7%C3%B5es%20de%20direitos>. Acesso em: 30 mar. 2023.

CEPAL. **La inversión extranjera directa em América Latina y el Caribe**. Unidad de Inversiones y Estrategias Empresariales de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial/ CEPAL, Naciones Unidas, 2012.

COLUMBU, Francesca. *Dumping* social e relações laborais. **Revista dos Tribunais**. São Paulo, v. 978, ano 106, p. 143-169, abr., 2017.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 29.

COSTA, Ilton Garcia da; TOSAWA, Suelyn. O *dumping* social nas relações de trabalho e a economia globalizada. **Revista Húmus**, São Luis, v. 8, n. 24, p. 373-395, 2018. Disponível em: <https://periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/9088/6514>. Acesso em: 19 mar. 2023.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **O poder dos juízes**. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 51.

DIAS, Reinaldo; RODRIGUES, Waldemar. **Comércio exterior: teoria e gestão**. São Paulo, Atlas, 2004.

DECISÃO do Supremo sobre correção de dívida trabalhista preocupa especialistas. **Conjur**, 18 dez. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-18/decisao-correcao-divida-trabalhista-preocupa-especialistas>. Acesso em: 30 mar. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 13, n. 2, jul./dez. 2019. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/RPensam-Jur_v.13_n.2.17.pdf. Acesso em: 19 mar. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. **Welfare state: os grandes desafios do Estado de Bem-Estar Social**. São Paulo: LTr, 2019, p.24

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DOMINQUINI, Eliete Doretto. **A relação entre direitos humanos e economia corporativa global – caminhos jurídicos e perspectivas**. Dissertação, 150 f. (Mestrado em Direito). Orientador: Marcelo Benachio. Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2015.

DUMPING. Dicionário Financeiro. **O que é dumping na economia?**. Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/dumping/>. Acesso em: 20 jul. 2022.

DUTRA, Lincoln Zub. **Dumping social: causa, efeitos e meios de repressão**. Leme-SP: Mizuno, 2021.

EMANUELLI, Gisela Biacchi. Comércio exterior brasileiro e dumping: breve enfrentamento sobre uma barreira não alfandegária. **Revista de Direito da Concorrência**, Brasília, n. 7, p. 1-11, jul./set., 2005.

EMPRESAS transnacionais. **Mundo Educação**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/transnacionais.htm>. Acesso em: 20 mar. 2023.

FAJNZYLBER, F. Competitividad internacional: evolución y lecciones. **Revista de la CEPAL**, n. 36, p. 7-24, dez., 1988.

FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda de advocacy. **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 6, n. 11, p. 175-191, dez., 2009.

FERNANDES, Leandro. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 22. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

FRAHM Catarina; VILLATORE Marco Antônio César. **Dumping social e o Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=27ef345422b300b5>. Acesso em: 6 jul. 2022.

FROTA, Paulo Mont' Alverne. O *dumping* social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência desleal. **Revista LTr**, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 206-229, fev. 2014.

GLOBAL Exchange's 10 Top Corporate Criminals of 2018. **Global Exchange**. Disponível em: <https://globalexchange.org/campaigns/corporatecriminals2018/>. Acesso em: 26 out. 2022.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **A possibilidade de aplicação no Direito do Trabalho do princípio constitucional da proporcionalidade para efetivação dos direitos fundamentais**. Tese, 257 f. (Doutorado em Direito das Relações Sociais). Orientador: Paulo Sérgio João. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2014.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de direito internacional público**. São Paulo: LTR, 2000.

LEÃO, Semíramis de Cássia Lopes. “*Dumping* social” nas relações de trabalho. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**. V. 6, n. 1, p. 19-39, jan./jun., 2020. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/6598>. Acesso em: 04 nov. 2022.

MAIORIA do STF mantém suspensão de piso da enfermagem. **Agência Brasil**, 15 set. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2022-09/maioria-do-stf-mantem-suspensao-de-piso-da-enfermagem>. Acesso em: 24 mar. 2023.

MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

MORAES, Patricia Almeida de. **O envolvimento de corporações transnacionais em violações de direitos humanos**. São Paulo: Dialética, 2021.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 38. ed. Barueri-SP: Atlas, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr. 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao processo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NETTO JUNIOR, Edmundo Antonio Dias; WEICHERT, Marlon Alberto; NUNES, Raquel Portugal. A desconstrução do caráter vinculante das normas sobre empresas e direitos humanos: Da natureza voluntária dos princípios Ruggie à voluntariedade das diretrizes nacionais. **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas International Journal on Human Rights and Business**, v. III, n. 2, p. 10-21, fev./jul., 2019.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Negociação coletiva transnacional: acordos, marco globais, sindicatos e globalização**. Belo Horizonte: RTM: Instituto Edésio Passos, 2020.

OLSEN, Ana Carolina Lopes; PAMPLONA, Danielle Anne. Violações a direitos humanos por empresas transnacionais na América Latina – perspectivas de responsabilização. **Revista Direitos Humanos e Democracia**. Ijuí, ano 7, n. 13, p. 129-151, jan./jun., 2019.

OS DEZ princípios. **Pacto Global Rede Brasil**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. Acesso em: 9 set. 2022.

PAIVA, Suzana Cristina Fernandes de. **Estratégias de política industrial e desenvolvimento econômico: ideias e ideais de Fernando Fajnzylber para a América Latina**. Tese, 308 f. (Doutorado em História Econômica). Orientador: Wilson Suzigan. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

PEREIRA, Ricardo Diego Nunes. Os novos danos: danos morais coletivos, danos sociais e danos por perda de uma chance. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 99, abr., 2012. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11307. Acesso em: 22 abr. 2018.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel. Cláusulas laborales y libre comercio: el papel de la OIT. El futuro del trabajo que queremos. **Anais da Conferência Nacional Tripartita**. 28 de marzo de 2017. Madrid: Ministerio de Trabajo y Empleo, 2017.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Dumping* social ou delinquência patronal na relação de emprego?. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 3, jul./set., 2011.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

RAMOS, Rogerio Santa Brigida da Costa; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. A viabilidade da condenação de ofício nos processos trabalhistas envolvendo *dumping* social gerado pela exploração de trabalho escravo contemporâneo. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, ano 22, n. 35, p. 361 jan./jun. Disponível em: <https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/issue/archive>. Acesso em: 20 mar. 2023.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo, LTr, 2012.

REIS, Jair Teixeira dos. **Organização Mundial do Comércio - OMS e o Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/160107.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2022.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Parassubordinação: Para Quê?. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (coord.). **Parassubordinação: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTR, 2011.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr., 2014.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SAKAMOTO, Leonardo. **Escravidão contemporânea**. São Paulo: Contexto, 2020.

SANDEL, Michael J. **O que o dinheiro não compra os limites morais do mercado**. 2. ed. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O *dumping* social nas relações de trabalho formas de combate. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 209-221, jan./jun. 2015. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27269>. Acesso em: 20 jul. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SAYEG, Ricardo; BALERA, Wagner. **Fator Caph. Capitalismo humanista a dimensão econômica dos direitos humanos**. São Paulo: Max Limonad, 2019.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Alice Rocha da. *Dumping* e Direito Internacional Econômico. **Revista do Programa de Mestrado em Direito do UniCEUB**, Brasília, v. 2, n. 2, p. 390-417, jul./dez. 2005.

SILVA, Ariadna Fernandes. **Dumping social e globalização econômica: reflexos nas relações de trabalho e a possibilidade de combate por meio da negociação coletiva de trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2021.

SILVA, Eveline de Andrade Oliveira e. **A cláusula social no Direito Internacional Contemporâneo**. Dissertação, 110 f. (Mestrado em Direito e Políticas Públicas) Orientadores: Orientador: Marcelo Dias Varella e Neide Malard. Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário de Brasília, 2008.

SILVA, Flávio Monteiro Tartuce. **Direito civil: direito das obrigações e responsabilidade civil**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014, v. 2.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 27. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SOUZA, José Fernando Vidal de. Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e o Mundo Corporativo. In: JORGE, André Guilherme Lemos; SILVA, Guilherme Amorim Campos da; MACIEL, Renata Mota. (org.). **Direito empresarial: estruturas e regulação**. São Paulo: Universidade Nove de Julho, 2020, v. 3.

TORRES, Michell Laureano. Breves Anotações sobre o *dumping* intencional e o não intencional. **Conteúdo jurídico**, 3 jun. 2014. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/39585/breves-annotacoes-sobre-o-dumping-intencional-e-o-nao-intencional>. Acesso em: 28 jul. 2022.

VIEIRA, Pedro. As contradições da economia-mundo capitalista frente aos direitos humanos. In: SALATINI, Rafael (org.). **Cultura e direitos humanos nas relações internacionais**. Marília: Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016, v. 2.

VOLKSWAGEN vai pagar R\$ 36,3 milhões por ter colaborado com a ditadura brasileira. *Conjur*, 15 jan. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jan-15/volkswagen-pagar-36-milhoes-colaborar-ditadura>. Acesso em: 26 out. 2022.

ZUBIZARRETA, J. H. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: história de una asimetría normativa**, Bilbao: Hegoa e Omal, 2009. Disponível em:

https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_derechos_humanos.pdf?1488539221. Acesso em: 26 out. 2022.