

# UMA ANÁLISE DA PRÁTICA DO DUMPING SOCIAL DIANTE DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

Lethicia Pinheiro Machado\*

Mateus Rodrigues Lins\*\*

Vanessa Batista Oliveira\*\*\*

1. INTRODUÇÃO. 2. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA. 3. FUNDAMENTO E LIMITE À FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS: FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. 4. DUMPING SOCIAL. 4.1. DUMPING SOCIAL NO CONTEXTO NACIONAL. 5. CONCLUSÃO. BIBLIOGRAFIA.

## RESUMO

Tratando do conceito de flexibilização das normas trabalhistas e de *dumping social*, o presente estudo objetiva analisar a diferença entre essas práticas à luz do princípio da função social da empresa. O instituto da flexibilização se caracteriza pelo emprego de práticas que tornam maleáveis as normas trabalhistas, mitigando direitos classificados como de indisponibilidade relativa, com a finalidade de preservar a atividade empresarial, visando, de forma indireta, o bem da coletividade. Por sua vez, o *dumping social* consiste na infração reiterada à

---

\* Graduanda em Direito pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Email: lethiciapinheiomachado@hotmail.com. WhatsApp: +55 85 996034707.

\*\* Graduando em Direito pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Monitor Institucional da disciplina Direito do Trabalho I. Escritor. Email: mateusrlins@gmail.com. WhatsApp: +55 85 99166-5742.

\*\*\* Mestre em Direito Constitucional. Especialista em Direito Processual Civil. Advogada. Email: vanessa.oliveira.lima@gmail.com WhatsApp: +55 85 998436804.

legislação trabalhista com o fim de obtenção de vantagens concorrenciais, gerando danos à sociedade em razão da violação do princípio da livre concorrência. Nesse contexto, o princípio da função social da empresa apresenta-se como elemento importante na diferenciação entre os fenômenos em estudo. O referido princípio norteia que a atividade empresarial não deve beneficiar apenas os sócios e administradores da empresa, mas a coletividade como um todo. Dessa forma, por buscar preservar a abrangência da função social da empresa, a flexibilização trabalhista é permitida pela ordem jurídica brasileira, ao passo que o *dumping social* desrespeita tal diretriz, razão pela qual é vedado no contexto nacional e internacional.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Flexibilização. Dumping Social. Função Social da Empresa.

## 1. INTRODUÇÃO

A flexibilização trabalhista consiste em práticas que tornam maleáveis as referidas normas diante de determinadas situações econômicas. Nesse ínterim, sua aplicação pode ser benéfica à empresa e à coletividade, viabilizando um maior desenvolvimento local, como, por outro lado, poderá ser uma forma de violação aos direitos trabalhistas por parte de empregadores que desejam auferir maiores lucros em detrimento dos direitos sociais de seus empregados.

Dessa forma, o presente estudo objetiva identificar os momentos nos quais a flexibilização pode ser uma solução vantajosa para a empresa e para a sociedade, tendo foco nas circunstâncias que refletem abuso do empregador e podem configurar *dumping social*. Isto se dará à luz do princípio da função social da empresa, posto que a atividade empresarial não deve beneficiar somente sócios e administradores, mas também a coletividade.

Para tanto, quanto a metodologia, realizou-se pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, com via descritiva e exploratória, visando explicar, interpretar e analisar os fatos, buscando o aprimoramento de ideias. A abordagem é qualitativa, pois busca

uma maior compreensão das ações e relações humanas e uma observação dos fenômenos sociais.

## **2. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA**

É natural que empresas enfrentem crises econômico-financeiras e, assim, busquem variados instrumentos para sua superação.

A crise econômica consiste numa considerável retração no montante de negócios da empresa em curto lapso temporal, por circunstâncias externas à atividade empresarial e alheias à vontade do empresário. A crise financeira, por sua vez, retrata a mora do empresário, ou seja, o não cumprimento de suas obrigações da forma contratada.

Nesse contexto, um dos meios comumente utilizados pelos empresários para superar crises é a flexibilização de normas trabalhistas, pois dessa forma é possível diminuir os custos com a mão-de-obra e elevar os lucros para investir na saúde da atividade econômica.

A flexibilização, como o nome sugere, reflete práticas que têm como objetivo tornar as normas trabalhistas menos rígidas. Nas palavras de Vólia Bonfim Cassar (2010, p. 46): “Flexibilizar significa criar exceções, dar maleabilidade à rígida lei trabalhista, autorizar a adoção de regras especiais para casos diferenciados.”

O referido instituto, como exposto, objetiva conferir maior maleabilidade às normas trabalhistas sem a infração de direitos básicos do trabalhador. Contudo, não deve-se confundi-lo com a precarização e desregulamentação.

A precarização reflete a infração aos direitos trabalhistas com a finalidade de aumentar os lucros auferidos, sem que exista crise econômica ou financeira. Este fenômeno deve sempre ser afastado, posto que o objetivo de lucrar não deve estar acima dos direitos fundamentais. Por conseguinte, a desregulamentação é a ausência do Estado na relação de trabalho, ou seja, representa a retirada de todas as regras de proteção ao trabalhador, permitindo que a relação de trabalho se dê conforme a autonomia da vontade, envolvendo ou não a participação de sindicatos.

Embora seja permitida pela ordem jurídica brasileira, a flexibilização se caracteriza como uma forma de diminuir a efetividade dos direitos trabalhistas garantidos pela ordem jurídica. Em razão disso, deve ser empregada com cautela, somente em casos excepcionais em que sua utilização seja necessária para a preservação da empresa em razão do princípio da função social da empresa. Dessa forma, serão adotadas as ideias de Vólia Bonfim Cassar (2010. p.53) sobre o assunto:

Na verdade, a flexibilização só deveria ser aceita para casos excepcionais, isto é, apenas para garantia da saúde da pessoa jurídica. Por isso, só será possível flexibilizar, excepcionar ou tratar especialmente aqueles casos em que a existência ou a boa saúde da empresa está em risco, pois sua extinção, em último caso, prejudicará todos os empregados. Se o empregador, realmente, estiver em sérias dificuldades financeiras e isto restar robustamente comprovado, podem ser aceitas as reduções de vantagens trabalhistas, com o único objetivo de manter todos os empregos existentes (princípio da função social da empresa). Porém, por ser medida de exceção, tal situação será mantida apenas durante o processo de recuperação da saúde da sociedade empresária, não importando quanto tempo isto represente.

É certo que existe um aparente conflito do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas com o instituto da flexibilização. Destaque-se ainda que aquele princípio, assim como qualquer outro, não é absoluto, estando limitado por critérios de razoabilidade.

Por certo, o objetivo maior do princípio da irrenunciabilidade é proteger o trabalhador. Razão pela qual deve ser mitigado, pois existem situações nas quais a manutenção da rigidez da norma trabalhista acarretaria maiores prejuízos que a flexibilização de seus direitos, tendo em vista que isto contribuiria com o agravamento da crise empresarial e conseqüentemente acarretaria graves danos ao trabalhador.

Em conformidade com o princípio da função social da empresa, regra geral, o desenvolvimento empresarial implica no desenvolvimento da sociedade. Da mesma forma, a retração, crises e

falências de empresas acarretam prejuízos a toda a coletividade, na qual, destaque-se, se inclui o trabalhador.

Assim, a flexibilização pode ser benéfica à sociedade, em atenção ao princípio da função social da empresa, vez que é instrumento de superação de crises empresariais que poderiam ter como consequência a falência empresarial. Não seria razoável que as normas laborais que regem as relações de trabalho no âmbito de determinada empresa permaneçam rígidas mesmo em períodos de crises.

Maurício Godinho Delgado (2015) ao distinguir direitos de indisponibilidade absoluta dos direitos de indisponibilidade relativa, afirma que somente estes podem ser objeto de flexibilização, sob pena de desrespeitar um padrão civilizatório mínimo. O direito será de indisponibilidade absoluta quando merecer tutela de interesse público, ou de interesse abstrato da respectiva categoria, por outro lado, será caracterizado como direito de indisponibilidade relativa aquele que trate de direito individual ou bilateral simples, desde que não caracterize padrão civilizatório geral mínimo.

Este patamar mínimo civilizatório é definido por Antônio José Xavier Oliveira (online) como as regras de saúde e segurança no trabalho, as normas antidiscriminatórias, bem como aqueles direitos constitucionalmente garantidos e os oriundos de tratados e convenções internacionais em vigência no direito interno.

Assim, além de se restringir às hipóteses de excepcional manutenção da empresa, somente podem ser flexibilizados os direitos individuais que não integram o patamar mínimo civilizatório.

### **3. FUNDAMENTO E LIMITE À FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS: FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA**

O princípio do valor social do trabalho é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, CF). Desse modo, é através do trabalho que a pessoa auferes os meios de garantir sua subsistência, assim, esse princípio está intimamente ligado ao

princípio da dignidade humana. É por esta razão que a mitigação dos direitos trabalhistas deve apresentar caráter excepcional.

Nessa linha, caso o instituto da flexibilização seja utilizado em desconformidade com a ordem jurídica, com o viés de obter de vantagens econômicas, podem ocorrer danos sociais, dentre os quais, destaca-se o *dumping social*.

As consequências negativas advindas do *dumping social* decorrem do desrespeito ao princípio da livre concorrência imposto pela Constituição Federal, evidenciando que a empresa descumpriu com sua função social.

Dessa forma, em atenção ao princípio da razoabilidade e a critérios de proporcionalidade, faz-se necessária a realização de sopesamento de valores em cada caso concreto para aferir se a flexibilização dos direitos trabalhistas ocorreu de forma lícita, em atenção aos interesses da coletividade, ou se reflete apenas uma tática do empresário para maximizar seus lucros em detrimento dos direitos sociais.

Desta feita, mister tecer considerações acerca da função social da empresa, princípio que norteia a atividade empresarial quanto a geração de benefícios à sociedade.

Sobre o referido princípio, de forma ilustrativa, diversos doutrinadores, dentre os quais, Fábio Ulhoa Coelho (2014) e Gladston Mamede (2016), descrevem a figura de um núcleo ao redor do qual existem três círculos concêntricos de tamanhos diferentes. O núcleo representa a empresa. A circunferência mais próxima do núcleo simboliza os interesses que lhe são mais próximos: dos sócios e administradores, por exemplo. A segunda circunferência, maior que a anterior, reproduz os interesses difusos dos fornecedores, consumidores, trabalhadores, etc. O último círculo representa os interesses do Estado.

A figura demonstra que a atividade de determinado empresário atinge a coletividade, direta ou indiretamente. As famílias daqueles que se envolvem diretamente com a atividade empresarial, como os sócios, administradores e trabalhadores, também são atingidas pela respectiva atuação. A dispensa de um empregado por um empresário em crise, por exemplo, afeta todo o núcleo familiar daquele e provoca desequilíbrio, ainda que de forma singela, no mercado de consumo.

Contudo, elevando a densidade de dispensas, as consequências podem vir a ser devastadoras.

Além disso, destaque-se que o Estado também é interessado na atividade empresarial, seja com fins tributários, de fiscalização da obediência da ordem jurídica ou de manutenção de seus programas de governo. Dessa forma, em regra, toda a coletividade também será interessada nessa atuação, posto que aquele age em função desta.

Portanto, desempenhar função social significa exercer alguma atividade que beneficie não apenas os agentes diretos, mas todos os envolvidos na sistemática econômico-social, ora abordada.

Nesse sentido, Henrique Viana Pereira (2010, p. 66):

A empresa, no mundo atual, tem extrema importância, gerando reflexos imediatos na coletividade. Ela concentra a prestação de serviços, fornecimento de bens, geração de empregos, coleta dinheiro para o Estado – por meio da arrecadação fiscal – bem como contribui para a constante e crescente interligação da economia de mercado.

A fim de manter a saúde do corpo social, o empresário poderá se utilizar da flexibilização de direitos trabalhistas. Situação que está de acordo com o princípio da função social da empresa. Por outro lado, o desrespeito aos direitos trabalhistas, de forma contrária àquela permitida pelo ordenamento jurídico, e com o intuito de obtenção de lucros cada vez maiores fere o referido princípio, e conjugado com outros elementos, pode configurar o fenômeno do *dumping social*.

#### 4. DUMPING SOCIAL

O *dumping* consiste na utilização de práticas que promovem a redução do valor do produto a ser exportado para patamares menores que o do mercado interno do país exportador com a finalidade de prejudicar as empresas concorrentes. Nesse sentido o artigo VI do GATT (General Agreementon Tarifes and Trade)<sup>1</sup>, acordo internacional que regula as relações comerciais internacionais.

O citado diploma aponta que o fenômeno deve ser combatido se causar dano ou ameaça de dano a empresas estrangeiras, retardamento

do estabelecimento de uma empresa nacional, bem como inibirem o desenvolvimento da indústria doméstica.

Por certo, não deve haver óbice à redução do preço do produto ou serviço através de meios lícitos. Entretanto, as práticas ilícitas que promovem a diminuição desse valor devem ser combatidas, pois prejudicam as empresas que atuam em conformidade com a lei, razão pela qual o *dumping* é considerado uma prática de concorrência desleal.

Assim, o desenvolvimento empresarial deve ser buscado, desde que respeitada a ordem jurídica. Contudo, na busca desenfreada pelo lucro, diversos empresários se valem do ilícito para auferir proveitos maiores.

Dentre esses ilícitos, destacam-se as infrações às normas trabalhistas. Conforme pontua José Augusto Rodrigues Pinto (2011), os principais motivos que impulsionam as empresas a desrespeitarem essa legislação são: a subordinação do trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, razão pela qual o empregador tem mais facilidade para impor renúncias aos direitos sociais; e o enorme montante devido aos trabalhadores decorrentes de verbas trabalhistas.

Com essa análise, sobressai-se o fenômeno conhecido como *dumping social*, uma das modalidades de *dumping* que consiste no desrespeito aos direitos trabalhistas de forma reiterada com a finalidade de reduzir o custo de determinado produto, viabilizando ofertá-lo por valor inferior ao que seria razoável mediante o objetivo de indevidas vantagens concorrenciais, o que gera danos sociais imensuráveis.

Sobre o assunto, cabe a reflexão de que determinados empreendimentos que realizam *dumping social* não necessariamente almejariam apenas um custo de produção mais baixo para vender seu produto ou serviço a valores acessíveis em determinado nicho mercadológico. Essas multinacionais podem buscar também outras vantagens econômicas, pois a partir de um custo de produção mais baixo, torna-se possível investir em tecnologias diferenciadas ou até mesmo em publicidade inovadora. Assim, se conquista cada vez mais adeptos à marca, tornando-a conhecida pelo seu diferencial, e induzindo o consumo de um grande grupo de pessoas que sequer suspeitem dessa prática.

Com isso, Mina Kaway e Pedro Walter Vidal (online, 2010) elucidam que o *dumping social* é uma figura que nasce em decorrência da ausência de uma normatização internacional relativa ao direito dos trabalhadores.

Os mencionados autores explicam que a implantação de uma empresa em determinado local provoca a geração de empregos e, conseqüentemente, contribui para o desenvolvimento da região. Por certo, ao buscarem um local para sua instalação, essas analisariam os regramentos trabalhistas dos países, em busca daquele que oferecesse maiores vantagens econômicas. Assim, países desenvolvidos e em desenvolvimento levam tal lógica em consideração ao regulamentar o direito trabalhista interno, ou ao assinar acordos internacionais que tratem do assunto. Isto é denominado por Mina Kaway e Pedro Walter Vidal (online, 2010) como “mercado das legislações”.

Com efeito, existem diversos fatores que interferem no mercado internacional, dentre eles, merecem destaque as multinacionais, cujas influências afetam a normatização interna trabalhista de cada país, bem como sua aderência aos acordos internacionais que tratem do assunto.

Conforme Mina Kaway e Pedro Walter Vidal (online, 2010), a fixação de empresas multinacionais em países em desenvolvimento, cujos direitos trabalhistas são mais flexíveis, significa, para estes, entrada de capital, aumento do número de empregos e desenvolvimento. Por outro lado, a saída de uma empresa de seu país significa evasão de capital e aumento de desemprego para os Estados desenvolvidos. Sobre o assunto, importa destacar ainda as lições de Di Sena Júnior:

[...] as empresas instaladas em países em desenvolvimento, à medida que não asseguram as condições mínimas de trabalho indispensáveis ao exercício digno da atividade profissional, reduzem os custos de produção e tornam-se mais competitivas. Isso é visto por muitos trabalhadores dos países desenvolvidos como uma séria ameaça a seus benefícios sociais historicamente conquistados (aposentadoria, férias, licenças), aos elevados salários e à própria existência de empregos. (2003. P. 99)

Nesse contexto, os principais afetados pelo *dumping social* seriam os países desenvolvidos, cujas normas trabalhistas são mais

rígidas e garantistas. Dentre os prejuízos enfrentados por esses Estados, Mina Kaway e Pedro Walter Vidal destacam o desemprego e a perda de mercado em razão do custo de seus produtos. Os autores apontam ainda que, para solucionar tais problemas, os países desenvolvidos incentivam a melhoria das condições de trabalho dos países em desenvolvimento sob o argumento de defesa dos direitos humanos, com o real objetivo de proteger suas próprias economias.

Sobre o assunto, Amaral Júnior (online, 1999) explica que países desenvolvidos, a exemplo dos Estados Unidos e da União Européia, vêm acusando países em desenvolvimento da prática de *dumping social*.

Conforme o pesquisador, aqueles alegam que a vantagem auferida por estes em decorrência da mão de obra barata seria indevida, pois desvirtuaria o comércio internacional, provocando distorções no mercado. Por outro lado, o autor aponta que os países em desenvolvimento defendem que a acusação da prática de *dumping social* é uma forma de protecionismo, pois os respectivos direitos trabalhistas estão de acordo com o nível de desenvolvimento de cada um.

As alegações dos países em desenvolvimento mostram-se razoáveis. Contudo, embora o discurso de defesa dos direitos humanos seja um disfarce para a política protecionista de Estados desenvolvidos, é imperioso reconhecer que tal argumento tem validade.

Como exposto, numa economia globalizada, normas trabalhistas flexíveis atraem o investimento de empresas multinacionais, entretanto, não é aceitável que este fator obste o desenvolvimento dos direitos sociais nos países em desenvolvimento. Em outras palavras, não deve ser tolerado que trabalhadores permaneçam em condições de trabalho degradantes a fim de proporcionar mão-de-obra barata, servindo ao mercado. Assim, o fato de que o discurso de defesa dos direitos humanos oculta a política protecionista dos Estados desenvolvidos, não pode ser um obstáculo à evolução dos direitos sociais nos países em desenvolvimento. Nesse sentido, convém destacar as lições de Carla Piffer:

[...] Contudo, existem mecanismos e ferramentas adequadas no comércio internacional a fim de evitar as atitudes eminentemente protecionistas. O que não pode

ocorrer é o não acolhimento dos direitos dos trabalhadores sob a premissa de temor a um possível protecionismo. (2008. P. 112)

Assim, o trabalho em condições degradantes deve ser combatido e, concomitantemente, deve ser buscado o desenvolvimento dos direitos sociais a fim de efetivar os direitos humanos.

#### 4.1. DUMPING SOCIAL NO CONTEXTO NACIONAL

No Brasil, conforme o enunciado nº 4 da 1ª Jornada de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho<sup>2</sup>, o *dumping social* ocorre quando o empregador, de forma reiterada e inescusável, fere a legislação trabalhista, auferindo indevidas vantagens concorrenciais. Desta feita, a esfera judiciária brasileira passou a condenar empresas praticantes de *dumping social* ao pagamento de indenizações.

Por esse escopo, nota-se que o *dumping social* não se restringe ao comércio internacional, podendo ser verificado também em esfera nacional. De fato, conforme Leandro Fernandez Teixeira (2012) as relações comerciais internas refletem na economia internacional e vice-versa.

Além disso, em atenção à amplitude e a gravidade dessa prática, não seria razoável limitar sua configuração unicamente ao contexto internacional, permitindo sua ocorrência no âmbito nacional sem que fossem declaradas como tal e, conseqüentemente, sem que a empresa responsável fosse obrigada a reparar os prejuízos causados.

Nessa perspectiva, além dos prejuízos individuais sofridos por cada trabalhador, para a caracterização do *dumping social*, faz-se necessário que sejam causados danos sociais, os quais decorrem da violação ao princípio da livre concorrência.

Nesse sentido, a decisão do TRT da 8ª Região, nos autos do processo nº 0000679-03.2012.5.08.02.05:

[...] Como bem dito na sentença, o dano causado em caso da hipótese ventilada *dumping social*, não diz respeito a pessoa do trabalhador e sim a sociedade na medida em que o prejuízo que na verdade é de cunho material atinge todos aqueles que sofrem com a concorrência desleal decorrente dessa prática.[...]

A ordem jurídica brasileira apresenta mecanismos para reparar os prejuízos causados pela transgressão dos direitos trabalhistas. Assim, o reconhecimento da prática do *dumping social* por determinada empresa e sua consequente condenação em indenização visa reparar os danos sociais causados. Importa ressaltar que tais danos à coletividade advêm da violação do princípio da livre concorrência amparado pelo art. 170, IV, da Constituição Federal.

Por certo, em decorrência da restrição de direitos trabalhistas, os empresários que praticam *dumping social* alcançam indevidas vantagens concorrenciais e auferem maiores lucros que aqueles que os respeitam. Não é razoável que por consequência dessa prática ilícita empresas que observam os direitos sociais sofram retração em seu desenvolvimento, entrem em recuperação judicial, ou até mesmo venham a decretar falência.

Desse modo, destaque-se que esses prejuízos não atingem somente aqueles que estão diretamente ligados à atividade empresarial, mas toda a coletividade que se beneficiava de sua atuação.

Sobre o assunto o julgado do TRT da 8ª Região sobre o recurso ordinário nº 0001016-55.2013.5.08.0011:

[...] “DUMPING” SOCIAL. INDENIZAÇÃO CABÍVEL. Na seara trabalhista, a prática do “dumping” é repugnada pois a concorrência empresarial desleal implica na sonegação a direitos trabalhistas e alimenta o desequilíbrio na livre competição econômica, com nefastas consequências sociais, à medida em que empresas que mais explorem mão-de-obra e soneguem direitos do trabalhador, mais auferem recursos financeiros em detrimento de suas concorrentes e de toda coletividade de trabalhadores, em ofensa, pois, à ordem social e econômica. Indenização por danos morais que se mantém.

A referida decisão condenou a empresa à indenização destinada ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador)<sup>3</sup>. Desta feita, justa a decisão do TRT da 8ª Região quanto à destinação da referida indenização, pois, como exposto, os prejuízos advindos do *dumping* repercutem para a coletividade.

## 5. CONCLUSÃO

A flexibilização da legislação trabalhista e o *dumping social* são institutos que diminuem a eficácia dos direitos trabalhistas com a finalidade de obter benefício para a empresa. Por certo, o primeiro tem como objetivo a continuidade da atividade empresarial, razão pela qual é permitido pelo ordenamento pátrio. O *dumping social*, por sua vez, tem como fim a obtenção de indevidas vantagens concorrenciais, assim, essa prática é vedada no contexto nacional e internacional.

Em síntese, a flexibilização consiste na mitigação dos direitos trabalhistas de disponibilidade relativa em caráter excepcional com a finalidade de manter a atividade empresarial e conseqüentemente evitar danos ainda maiores para os trabalhadores e toda a sociedade que se beneficia da atuação empresarial.

O *dumping social*, por outro lado, se caracteriza por práticas que violam os direitos trabalhistas de forma irrestrita e reiterada com a finalidade de obter vantagens concorrenciais diante de empresas que respeitam a legislação trabalhista.

Nesse contexto, países desenvolvidos defendem que a prática deve ser rechaçada, a fim de efetivar os direitos humanos e evitar que haja concorrência desleal no mercado mundial.

Em perspectiva nacional, o *dumping social* encontra-se rechaçado pela jurisprudência de tribunais, promovendo condenações ao pagamento de indenizações que deverão ser convertidas à sociedade.

Pelo apresentado, é certo que o empresário deve buscar auferir lucros, assim como aumentá-los, beneficiando de forma direta seus sócios e administradores. Entretanto, como exposto, o desenvolvimento empresarial não afeta somente aqueles diretamente vinculados a atividade, mas também (de forma indireta) a toda a coletividade.

De fato, a atividade empresarial desempenha função social, ou seja, gera benefícios a sociedade na qual está inserida, promovendo o desenvolvimento da economia.

Assim, o princípio da função social da empresa se apresenta como um ponto importante na diferenciação teórica entre as duas

figuras abordadas neste estudo, vez que a flexibilização é empregada para preservar a atividade empresarial, ao passo que o *dumping social* é praticado com o fim de gerar lucros cada vez maiores para sócios e administradores da empresa. Em outras palavras, o primeiro está de acordo com o referido princípio e o segundo o desrespeita.

Desta feita, em cada caso concreto, faz-se necessária a análise dos direitos que estão sendo mitigados (ou violados), bem como a finalidade desta prática, a fim de que se possa verificar se a empresa realiza flexibilização, que deve ser amparada, ou *dumping social*, que deve ser afastado em qualquer situação<sup>1</sup>.

#### BIBLIOGRAFIA

AMARAL JÚNIOR, Alberto do. Direitos Humanos e comércio internacional: reflexões sobre a “cláusula social”. São Paulo, 1999. Disponível em: < <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67444/70054>>. Acesso em: 20 jun. 2017

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Vade Mecum. São Paulo. Saraiva. 2016

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 8ª Região. Recurso Ordinário nº 0001016-55.2013.5.08.0011 – Pará. Relator: Herbert Tadeu Pereira de Matos. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 13 março 2015. Disponível em: <[http://www2.trt8.jus.br/std/Visualizar\\_Iframe.aspx?id=247478&tipo=juris2&termo=>](http://www2.trt8.jus.br/std/Visualizar_Iframe.aspx?id=247478&tipo=juris2&termo=>)>. Acesso em: 23 jul. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 8ª Região. Recurso Ordinário nº 0000679-03.2012.5.08.0205 – Pará. Relatora: Graziela Leite Colares. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 13 novembro 2012. Disponível em: <[http://www2.trt8.jus.br/std/Visualizar\\_Iframe.aspx?id=198411&tipo=juris2&termo=>](http://www2.trt8.jus.br/std/Visualizar_Iframe.aspx?id=198411&tipo=juris2&termo=>)>. Acesso em: 23 jul. 2016.

BRASIL. Enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Enunciado 4. Vade Mecum. São Paulo. Saraiva. 2017.

CASSAR. Vólia Bonfim. Flexibilização das Normas Trabalhistas. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Gama Filho,

Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp130531.pdf>> Acesso em: 23 jul 2016

COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de Direito Comercial, volume 1: Direito de Empresa, 19ª edição. São Paulo: Saraiva, 2014

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 14ª edição. São Paulo: LTr, 2015.

DI SENA JÚNIOR, Roberto. Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC. Curitiba: Juruá, 2003.

GATT. General Agreement of Tariffs and Trade. Disponível em: <[https://www.wto.org/english/docs\\_e/legal\\_e/gatt47.pdf](https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/gatt47.pdf)> Acesso em: 23 jul 2016

KAWAY, Mina; VIDAL, Pedro Walter G. Tang. Dumping Social: as normas de trabalho e sua relação com o comércio internacional. 2010. Disponível em: <[http://declatra.com.br/My\\_Files/Artigos/Artigo%20Cl%C3%A1usula%20Social.pdf](http://declatra.com.br/My_Files/Artigos/Artigo%20Cl%C3%A1usula%20Social.pdf)>. Acesso em 20 jun. 2017

MAMEDE, Gladston. Direito Empresarial Brasileiro – vol. 1 – Empresa e Atuação Empresarial, 9ª edição. São Paulo: Atlas, 2016

OLIVEIRA. Antônio José Xavier. Da função civilizatória do direito do trabalho e do princípio da vedação ao retrocesso social como limite à flexibilização dos direitos trabalhistas. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/journals/2/articles/29943/supp/29943-30019-2-SP.pdf>> Acesso em: 18 jun 2017.

PEREIRA, Henrique Viana. A Função Social da Empresa. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PereiraHV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PereiraHV_1.pdf)>. Acesso em: 23 jul 2016

PIFFER, Carla. Direitos Sociais em Tempos Neoliberais: Uma Análise do Dumping Social no Comércio Internacional. 2008. Dissertação (Mestre em Direitos) – Universidade do Vale da Itajaí, Itajaí. Disponível em:<<https://siaiap39.univali.br/repositorio/handle/repositorio/2073>> Acesso em: 20 jun. 2017

PINTO. José Augusto Rodrigues. Dumping Social ou Delinquência Patronal na Relação de Emprego? Revista TST, Brasília, v. 77, n. 3,

jul/set 2011. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp085982.pdf>> Acesso em: 19 jun. 2017

TEIXEIRA. Leandro Fernandez. A Prática de Dumping Social como um Fundamento de Legitimação de Punitive Damages, em uma Perspectiva da Análise Econômica do Direito. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufba.br:8080/ri/bitstream/ri/8267/1/Leandro%20Fernandez%20Teixeira%20-%20Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 18 jun 2017.

---

<sup>1</sup> 1. Art. VI, GATT: The contracting parties recognize that dumping, by which products of one country are introduced into the commerce of another country at less than the normal value of the products, is to be condemned if it causes or threatens material injury to an established industry in the territory of a contracting party or materially retards the establishment of a domestic industry. For the purposes of this Article, a product is to be considered as being introduced into the commerce of an importing country at less than its normal value, if the price of the product exported from one country to another

(a) is less than the comparable price, in the ordinary course of trade, for the like product when destined for consumption in the exporting country, or,

(b) in the absence of such domestic price, is less than either (i) the highest comparable price for the like product for export to any third country in the ordinary course of trade, or

(ii) the cost of production of the product in the country of origin plus a reasonable addition for selling cost and profit.

Due allowance shall be made in each case for differences in conditions and terms of sale, for differences in taxation, and for other differences affecting price comparability

2. "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.

3. No Brasil, as indenizações decorrentes de *dumping social*, são voltadas ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), exatamente por possuírem uma veiculação social em prol de vários trabalhadores, reproduzindo a ideia de reparo quanto ao prejuízo socialmente experimentado pela prática de *dumping social*.

---

## AN ANALYSIS OF THE PRACTICE OF SOCIAL DUMPING IN VIEW OF LABOR LAW FLEXIBILIZATION

### ABSTRACT

In analyzing the concept of flexibilization of labor standards and social dumping, this study aims to evaluate the difference between these practices in light of the principle of “enterprise's social function”. Labor law flexibilization is characterized by the use of practices that make labor standards malleable, mitigating rights classified as relatively non-renounceable, with the purpose of preserving business activity as an indirect form of reaching a common good. Social dumping consists of repeated infringements of labor legislation with the goal to obtain competitive advantages, causing damages to society by violating free competition. In this context, the principle of “enterprise's social function” presents itself as an important element in distinguishing between flexibilization and social dumping. This principle states that business activities should not only benefit members and managers of the company, but society as a whole. Since this principle seeks to preserve the scope of a corporation's social function, labor flexibility is allowed by the Brazilian legal system in certain circumstances, while social dumping infringes the law and is prohibited in national and international contexts.

**Keywords:** Labor Law. Flexibilization. Social Dumping. Principle of “enterprise's social function”

Submetido: 14 jul. 2017

Aprovado: 12 out. 2017