



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO**

LANNA PRISCYLA DO CARMO PRADO

***DUMPING SOCIAL: ANÁLISE ACERCA DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO TRABALHO NO ENFRENTAMENTO À CONCORRÊNCIA
DESLEAL***

FORTALEZA

2016

LANNA PRISCYLA DO CARMO PRADO

*DUMPING SOCIAL: ANÁLISE ACERCA DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO NO ENFRENTAMENTO À CONCORRÊNCIA DESLEAL*

Monografia apresentada ao Departamento de
Direito Privado da Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Ceará como requisito
parcial à obtenção do grau de bacharel em
Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Beatriz Rêgo Xavier

FORTALEZA

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- P917d Prado, Lanna Priscyla do Carmo.
Dumping social : análise acerca da atuação do Ministério Público do Trabalho no enfrentamento à concorrência desleal / Lanna Priscyla do Carmo Prado. – 2016.
65 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2016.
Orientação: Profa. Dra. Beatriz Rêgo Xavier.
1. Dumping social. 2. Ministério Público do Trabalho. 3. Direitos sociais trabalhistas. 4. concorrência desleal. I. Título.

CDD 340

LANNA PRISCYLA DO CARMO PRADO

*DUMPING SOCIAL: ANÁLISE ACERCA DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO NO ENFRENTAMENTO À CONCORRÊNCIA DESLEAL*

Monografia apresentada ao Departamento de
Direito Privado da Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Ceará como requisito
parcial à obtenção do grau de bacharel em
Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Beatriz Rêgo Xavier

Aprovada em: ___/___/___.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Beatriz Rêgo Xavier (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Mestranda Vanessa de Lima Marques Santiago
Universidade Federal do Ceará (UFC)

AGRADECIMENTOS

A Deus, por toda proteção, amor, misericórdia, bondade, por me fortalecer, me moldar e me proporcionar tantas dádivas, em especial a conclusão dessa importante fase da minha vida.

À minha mãe, por todo o incentivo, por ser exemplo, pelos ensinamentos, pelas renúncias diárias. Obrigada, mãezinha, por ser exatamente como és e por cuidar de mim com amor e dedicação incondicionais.

Ao meu pai, por todo amor e carinho, pelos esforços feitos durante a vida por nós, por ser apoio e por torcer por mim e alegrar-se em cada vitória minha.

Aos meus irmãos Lucas e Vinícius, sem os quais não imagino minha vida. Lucas, pela infância compartilhada e pela vida adulta que estamos a compartilhar, pelo apoio mútuo, pelas conversas políticas e jurídicas. Vinicius, meu pequeno que cresceu, por me ensinar que a diversão também é importante.

Ao Vicente, padrasto querido, por todas as caronas, conversas, conselhos e incentivos.

Aos meus familiares, avós e avôs, por suas inspiradoras histórias de vida, aos meus tios, tias, primos e primas. Cada um é parte significativa do que hoje eu sou e sou grata a Deus por ter nascido e crescido cercada de pessoas como vocês.

Ao Tiago, companheiro de todas as horas, por estar sempre ao meu lado, ouvindo meus anseios e me encorajando a concretizar meus sonhos e por ser a tranquilidade que às vezes me falta.

À Beth e Osvaldo, por me acolherem com carinho. Vocês são pessoas muito queridas e importantes para mim.

Aos amigos que a vida me deu, tanto aos mais próximos quanto àqueles mais distantes, em especial à Jéssica, Larissa, Marina, Kalil, Andreia, Samir, Mailson, Marilson, Bruna, Nara, Naldinho, Gustavo, Thiago, Ivina, Tuane, Rafael, Hedilberto, Kilvia, Vanessa Fernandes. Obrigada por compartilharem comigo tantos momentos importantes e por terem contribuído, direta ou indiretamente, para que eu chegasse até aqui.

Agradeço também aos amigos e colegas que a Faculdade de Direito me permitiu conhecer, em especial “Azamiga FD” e “Topsters”, por todos os momentos compartilhados durante esses anos de faculdade, cada um a seu modo foi importante para amenizar a dureza da rotina e fazer desse tempo mais leve e feliz.

Aos amigos da CELEST por dividirem comigo a experiência do meu primeiro estágio no Banco do Nordeste, de maneira descontraída e alegre.

Ao NUDI-JUS, grupo ao qual me orgulho de ter pertencido, pelos inúmeros conhecimentos adquiridos e compartilhados na área dos direitos da infância e da adolescência e pelas pessoas queridas com quem pude dividir esse projeto, sobretudo Vanessa, Isabel, Marjorie, Marília, Breno, Rodrigo, Bruna Kelly, Leo, Estrela e Renata.

Um agradecimento especial à amiga Marjorie, por ter se disponibilizado tão gentilmente para ler este trabalho e pelos valiosos conselhos e sugestões em relação a este.

À mestranda Vanessa de Lima Marques Santiago por ter aceitado o convite para participar da minha banca avaliadora e por ter sido, ao longo da minha graduação, um exemplo de dedicação e uma amiga da qual tenho muito orgulho.

Ao Professor Emmanuel Teófilo Furtado por ter aceitado prontamente o convite para compor a banca avaliadora.

À Professora Beatriz Rêgo Xavier, por ter sido responsável pelo meu “amor à primeira vista” pelo Direito do Trabalho, pela orientação desde a monitoria, NPJ até a elaboração deste trabalho. Obrigada, pela paciência e acolhimento de sempre.

Por fim, ao Ministério Público do Trabalho da 7ª Região, órgão que me acolheu como estagiária, espaço onde pude aprender e me apaixonar ainda mais pelo Direito do Trabalho, inspirando-me na escolha deste tema e no seu desenvolvimento, bem como às pessoas maravilhosas com quem pude conviver durante o tempo de estágio, em especial: à Dra. Geórgia Aragão, pela paciência ao me ensinar tantas lições e pelo exemplo de profissional que é; à Priscylla Omena, pelo laço de amizade sincera e especial que criamos, pelo convívio diário e pela cumplicidade; à Delange Pitombeira, pela doçura e tranquilidade que contagiam e ao Lucas Brandão, pelos cafés, conversas e necessários momentos de descontração.

“Urge pôr a economia e o direito a serviço da
humanidade.” (Arnaldo Süssekind)

RESUMO

O *dumping* social é a violação recorrente e deliberada de direitos trabalhistas pelas empresas, com intuito de obter vantagens indevidas perante a concorrência, pela diminuição dos custos sociais e consequente aumento dos lucros, tendo sido admitida sua prática no âmbito interno brasileiro, embora seu conceito tenha nascido no contexto internacional. Diante desse reconhecimento e considerando que o Ministério Público do Trabalho tem o papel de defender a ordem jurídica e os direitos coletivos, surge a necessidade de examinar o modo como a referida instituição tem atuado no enfrentamento a esse fenômeno. Para tanto, foi estudado a respeito deste no âmbito interno e internacional, bem como acerca das funções do Ministério Público do Trabalho. Ao final, realizou-se análise de pareceres e petições iniciais de Ações Civis Públicas ajuizadas pelo *Parquet* laboral do ano de 2016, a fim de avaliar como o *dumping* social tem sido enquadrado e como tem sido feito o pedido de indenização por sua prática, o que possibilitou a conclusão de que o Ministério Público do Trabalho é o principal legitimado para atuar no enfrentamento aos casos de *dumping* social interno, embora sua atuação ainda sofra entraves em razão da ausência de previsão legislativa específica quanto ao fenômeno estudado.

Palavras-chave: *Dumping* Social. Ministério Público do Trabalho. Direitos Sociais Trabalhistas. Concorrência desleal.

ABSTRACT

Social dumping is the repeated and deliberate violation of labor rights by companies in order to obtain undue advantages in the face of competition, the reduction of social costs and the consequent increase in profits, being accepted its practice on the Brazilian extent, although its concept was born in the international context. Given this recognition and considering that the Labor Public Prosecution Office has the role of defending the legal order and collective rights, the need emerges to examine the way in which this institution has acted in facing this phenomenon. In order to do so, this research studies this phenomenon in the domestic and international scope, as well as on the functions of the Labor Public Prosecution Office. At the end, an analysis of opinions and initial petitions of Civil Public Actions filed by the Labor Parquet of the year 2016 has been made, in order to evaluate how social dumping has been classified and how the claim for compensation has been made for its practice, which made it possible to conclude that the Labor Public Prosecution Office is the main legitimized player to act in the face of internal social dumping cases, although its performance is still harmed by the lack of specific legislative provisions regarding the phenomenon studied.

Keywords: Social Dumping. Labor Public Prosecution Office. Labor Social Rights. Unfair competition.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
ANAMATRA	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho
Art.	Artigo
CADE	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CIOSL	Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
CNT	Conselho Nacional do Trabalho
CSMPT	Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho
DNT	Departamento Nacional do Trabalho
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FDD	Fundo de Proteção dos Direitos Difusos
FMI	Fundo Monetário Internacional
GATT	Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio
IC	Inquérito Civil
JCJ	Junta de Conciliação e Julgamento
LACP	Lei da Ação Civil Pública
LC	Lei Complementar
LOMPU	Lei Orgânica do Ministério Público da União
MPU	Ministério Público da União
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIC	Organização Internacional do Comércio
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
p.	Página
PP	Procedimento Preparatório de Inquérito Civil
PRT	Procuradoria Regional do Trabalho
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 ASPECTOS GERAIS ACERCA DO FENÔMENO DO DUMPING SOCIAL	12
2.1 Aspectos Teóricos – Conceitos e origem.....	12
2.2 Dumping social no contexto internacional.....	13
2.2.1 OIT e OMC – É possível harmonizar trabalho e comércio?	13
2.2.2 Da relação entre globalização, capitalismo e dumping social	18
2.3 Dumping social interno.....	19
2.3.1 Dumping social x Direitos Sociais e Constituição de 1988.....	19
2.3.2 A Justiça do Trabalho e o enfrentamento ao dumping social.....	22
3 CONSIDERAÇÕES ACERCA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: HISTÓRICO, FUNÇÕES E PRINCIPAIS INSTRUMENTOS DE ATUAÇÃO.....	27
3.1 Breve histórico	27
3.2 As funções do Ministério Público do Trabalho	29
3.3 Principais instrumentos para a defesa dos interesses sociais dos trabalhadores....	32
3.3.1 Atuação Extrajudicial.....	33
3.3.1.1 Inquérito Civil (IC).....	34
3.3.1.2 Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)	37
3.3.2 Atuação Judicial.....	39
3.3.2.1 Como Órgão interveniente (custos legis)	40
3.3.2.2 Como Órgão agente.....	41
4 A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DIANTE DA PRÁTICA DE DUMPING SOCIAL	44
4.1 Do enquadramento das condutas como prática de dumping social	44
4.1.1 Violações referentes à fraude para descaracterizar a relação de emprego, à terceirização ilícita e à pejotização.....	46
4.1.2 Violações referentes ao meio ambiente do trabalho	48
4.1.3 Violações referentes à jornada de trabalho	50
4.1.4 Violações referentes ao pagamento de salário e remuneração	51
4.2 Dano moral coletivo e dumping social.....	52
4.3 Critérios para a fixação do valor da indenização suplementar por dumping social e sua destinação	53
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57
REFERÊNCIAS	59

1 INTRODUÇÃO

A palavra *dumping* é utilizada em termos comerciais para definir a prática de colocar no mercado produtos abaixo do custo com o fim de eliminar a concorrência, sendo assim considerada como prática desleal e proibida nas relações de comércio.

Assim como o *dumping* comercial, o *dumping* social também é proibido e sua prática também acarreta a concorrência desleal, tendo em vista que o empresário se utiliza deliberadamente da negação de direitos sociais trabalhistas com o intuito de diminuir seus custos e, por conseguinte seu preço, acarretando prejuízos ou até a falência de seus concorrentes, observando-se, assim, que tal fenômeno representa ameaça de danos profundos à coletividade de trabalhadores em todo o mundo, bem como impactos econômicos gerados pelo desequilíbrio nas relações comerciais entre empresas e países.

O problema do *dumping* social tem sido discutido sobretudo no âmbito do direito internacional, no tocante às relações comerciais entre os países e o papel dos organismos internacionais - Organização Mundial do Comércio e Organização Internacional do Trabalho - na busca por soluções para conter tal prática.

No entanto, com o tempo, o fenômeno passou a ter novo delineamento, abarcando também as situações em que ocorre concorrência desleal no mercado interno, mediante o descumprimento reiterado e consciente da legislação trabalhista para obtenção de vantagem econômica.

Diante disso, observou-se a necessidade de estudo do *dumping* social no âmbito do direito interno brasileiro, considerando que se trata de fenômeno que representa construção jurisprudencial e doutrinária, haja vista não ser regulado até então por nenhuma legislação específica.

Quanto a isso, e considerando sua função de defender interesses transindividuais, e os direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores, o Ministério Público do Trabalho se mostra como um importante legitimado - quiçá até o principal - no enfrentamento dessas práticas, podendo se utilizar dos diversos meios de defesa desses interesses que o Órgão possui, sobretudo o judicial, por meio da Ação Civil Pública.

A temática do presente trabalho, assim, é justamente a análise da atuação do Ministério Público do Trabalho no enfrentamento ao *dumping* social no contexto interno brasileiro, o que foi feito mediante pesquisa bibliográfica, sobretudo com a utilização de livros, artigos científicos, teses de doutorado, dissertações de mestrado e monografias.

Além disso, baseou-se também em pesquisa jurisprudencial e documental, esta

realizada por meio de documentos extraídos de banco de dados do Ministério Público do Trabalho, notadamente amostras de pareceres e petições iniciais de Ações Cíveis Públicas por este ajuizadas versando sobre *dumping* social no ano de 2016.

O primeiro capítulo tratará do *dumping* social de um modo geral, sendo abordados seus aspectos teóricos quanto à origem e conceitos, bem como seu tratamento no âmbito internacional e no âmbito interno brasileiro.

Em seguida, diante da importância de entender um pouco as funções e instrumentos disponíveis ao Ministério Público do Trabalho, tentou-se abordar aspectos relativos à referida instituição.

Por fim, no terceiro capítulo, adentrando na análise em si do enfrentamento ao *dumping* social pelo Ministério Público do Trabalho, foram examinadas Ações Cíveis Públicas e Pareceres do órgão ministerial, com o intuito de investigar os critérios utilizados por este para enquadrar os casos relativos ao *dumping* social como tal, bem como a forma como tem se posicionado diante de questões atinentes ao fenômeno, como quanto ao pedido de indenização e sua destinação.

2 ASPECTOS GERAIS ACERCA DO FENÔMENO DO *DUMPING* SOCIAL

O presente estudo se inicia pela abordagem em linhas gerais acerca do *dumping* social, momento em que estabeleceremos os principais conceitos acerca do tema, bem como analisaremos a forma como este fenômeno tem se manifestado tanto internacionalmente, quanto internamente.

2.1 Aspectos Teóricos – Conceitos e origem

Com o intuito de abordar o tema da maneira mais clara, importa inicialmente expor a origem do vocábulo *dumping*. A expressão, segundo Jorge Luiz Souto Maior, Ranúlio Mendes Moreira e Valdete Souto Severo (2014, p. 17), deriva do verbo em inglês “to dump”, que significa despejar, desfazer-se de algo, jogar fora. A expressão não tem, de acordo com Juliana Machado Massi e Marco Antônio César Villatore (2012, p. 6272), tradução nas línguas latinas, razão pela qual é utilizada em inglês.

Tal expressão começou a ser utilizada em termos comerciais, designando a prática de colocar no mercado produtos com preços abaixo dos custos, com o fim de eliminar a concorrência (FROTA, 2014, p. 206). Originou-se, assim, no contexto das práticas comerciais, sobretudo ligadas ao comércio internacional.

Historicamente então, a expressão foi utilizada em referência à prática de concorrência desleal em nível internacional e, até hoje, tal prática é mais comumente estudada sob este aspecto.

O *dumping* social, por sua vez, é considerado como a prática da concorrência desleal alcançada por meio da violação reiterada dos direitos trabalhistas com o intuito de obter vantagens econômicas em detrimento de empresas que cumprem a legislação.

É importante salientar que o *dumping* social no contexto internacional é caracterizado pelo baixo nível de proteção que um país oferece aos trabalhadores em relação a outros países, enquanto internamente é mais relacionado à adoção de práticas empresariais que violam os direitos trabalhistas internos, com o intuito de auferir vantagens econômicas.

Entende José Augusto Rodrigues Pinto (2011, p. 140) que o *dumping* social não seria uma extensão conceitual do *dumping*, devendo ser entendido mais como uma repercussão deste, um efeito da sua prática a partir da “deterioração da ordem social pelos efeitos econômicos do *dumping*” (PINTO, 2011, p. 141).

É possível observar que as empresas, ao não garantirem os direitos sociais dos

seus trabalhadores, diminuem, inevitavelmente, seus custos, podendo-se concluir, com isto, que a prática do *dumping* sob este viés social representa uma maneira muito simples para o empregador aumentar seus lucros e atingir seus concorrentes.

Em relação a isto, Pinto (2011, p. 139) aduz que:

Seguramente, a área mais dúctil ao êxito dessas manobras é a da relação de emprego, pelo flanco que o poder de direção, e sua face oposta, a subordinação jurídica e econômica do trabalhador, abrem ao encolhimento da planilha financeira impiedosamente expurgada de encargos trabalhistas e sociais com o mínimo de resistência do prejudicado, no mais das vezes.

Dessa maneira, o *dumping* social é conduta que gera efeitos diretos tanto a cada trabalhador lesado, com a violação de direitos mínimos que este precisa ter para a garantia da sua qualidade de vida e da sua dignidade, quanto a toda a sociedade, considerando que atinge toda a ordem econômica ao criar, para quem o pratica, vantagens em relação àqueles empregadores que cumprem rigorosamente suas obrigações trabalhistas, o que acabaria por estimular o descumprimento também por estes.

Diante do fato de tal prática causar lesões a todos os envolvidos - trabalhadores e sociedade como um todo - tem-se buscado soluções jurídicas para o enfrentamento desse problema em nível internacional e, mais recentemente, em nível interno no Brasil, conforme será melhor analisado adiante.

2.2 *Dumping* social no contexto internacional

Diante das diferenças conceituais entre o *dumping* social praticado internacionalmente e o *dumping* social praticado internamente, embora nessas duas formas tal fenômeno signifique a prática reiterada de violações trabalhistas com o intuito de prejudicar a concorrência, é relevante pontuarmos de que modo cada uma se manifesta e quais as medidas pensadas para o seu enfrentamento em ambas as suas configurações.

Desse modo, no contexto internacional, onde originariamente começou a ser observado e discutido, são grandes as controvérsias envolvendo tal tema, sobretudo no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial do Comércio (OMC), que têm considerado a necessidade de serem adotadas medidas de combate a tais práticas.

2.2.1 OIT e OMC – É possível harmonizar trabalho e comércio?

A origem do Direito do Trabalho se situa na conjuntura das condições degradantes e desumanas de trabalho em que estavam inseridos os trabalhadores no período da Revolução Industrial, surgindo justamente como forma de reagir aos inúmeros problemas trazidos por esta (CASSAR, 2016, p. 12).

Pode-se dizer, a partir disto, que diante de tais problemas, suas pautas reivindicatórias ultrapassaram as fronteiras e uniram trabalhadores de vários países, sobretudo europeus e norte-americanos (MEIRELES, 2016, p. 157).

Nesse contexto, nasceu um movimento pelo estabelecimento de padrões mínimos trabalhistas, iniciado anos antes da eclosão da Primeira Guerra Mundial e impulsionado justamente por essa perspectiva de que cada país tinha sua legislação trabalhista e que isto prejudicaria tanto trabalhadores quanto o comércio internacional.

Tal movimento iniciou uma pressão para que as normas protetivas fossem integradas às legislações internas, tendo sido criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, mais especificamente na parte XIII do Tratado de Versalhes, que pôs fim à guerra, trazendo consigo a ideia de que a paz universal somente poderia ser baseada na promoção da justiça social, o que inclui a adoção de condições de trabalho livres, justas e humanas (SOUTO MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014, p. 23).

Quanto a isto, André Regis (2003, p. 56) explica que “o principal objetivo inicial da OIT foi a igualação das condições de competição comercial internacional através da padronização das normas trabalhistas, evitando que a concorrência internacional se desse em prejuízo aos direitos dos trabalhadores”.

Ocorre que tais regras, conforme explicam Souto Maior, Moreira e Severo (2014, p. 23) “prejudicam o lucro inescrupuloso e sem limites e o *dumping* social, tradicionalmente conhecido como a superexploração do trabalho”.

A criação da OIT foi parte então de um longo processo de reivindicações pela criação desses padrões mínimos trabalhistas, que muito se relaciona com a característica internacionalização das relações sociais que o século XX experimentou com o desenvolvimento de meios de transporte e comunicação, que facilitou sobremaneira a circulação de pessoas e de mercadorias (MEIRELES, 2016, p. 35), revolucionando os modos de produção e tornando mais complexas as relações comerciais.

Em 1944, realizou-se nos Estados Unidos a Conferência de Bretton Woods, que concebeu, segundo Regis (2003, p. 56), um sistema caracterizado pela criação de um tripé que incluiu o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial e a Organização Internacional do Comércio (OIC). Tal estrutura, segundo o mesmo autor, teria como intuito a

liberalização do comércio com a diminuição do protecionismo.

A tentativa de criação da OIC teria sido uma das primeiras vezes que se buscou unir as questões trabalhistas e comerciais (SANTOS; SILVA, 2015, p. 16). A Carta de Havana, produzida em 1948 na Conferência sobre Comércio e Emprego, tinha por objetivo enquadrar o comércio internacional em um amplo contexto, sem tomá-lo isoladamente (THORSTENSEN, 1998a, p. 44). Quanto às questões trabalhistas, a Carta de Havana previa a “vinculação do comércio internacional aos padrões trabalhistas mínimos universalmente reconhecidos” (MAZZUOLI, 2015, p. 1112).

Explicam Daniel Girardi Deiro e Maria Izabel Mallmann (2014, p. 2) que a não criação da OIC teria se dado em razão de o Congresso norte-americano não ter ratificado a Carta de Havana, por considerar que esta representava barreira à sua supremacia econômica e comercial frente aos países europeus, tendo optado, assim, pela assinatura de um acordo executivo no lugar da criação de organização multilateral. O referido acordo ficou conhecido como Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio, o GATT¹.

Nesse sentido, Gustavo Fernandes Meireles (2016, p. 230) considera que a ausência de interesse dos Estados Unidos na criação da OIC, influenciada, sobretudo, pelo congresso de maioria republicana que o país possuía à época, levou aos demais países também a se desinteressarem em estabelecer a organização de comércio sem que esta contasse com a participação da maior potência mundial como membro.

Cabe destacar, ainda, quanto ao estabelecimento do GATT, que este é constituído pelas disposições constantes apenas no capítulo IV da Carta de Havana, o qual se refere tão somente à Política Comercial (THORSTENSEN, 1998b, p. 63).

Assim, tal acordo foi assinado sem que contivesse qualquer dispositivo acerca do estabelecimento de padrões mínimos trabalhistas relacionado ao comércio internacional, voltando tal temática à tona apenas com a Rodada de Uruguai, que ocorreu de 1986 até 1994 (MAZZUOLI, 2015, p. 1112).

Na prática, observa-se que, durante as oito rodadas de negociação em que o GATT existiu, o objetivo maior deste sempre se mostrou ser a redução de tarifas alfandegárias (MEIRELES, 2016, p. 231). Essa tendência liberalizante, segundo Regis (2003, p. 57), muito favoreceu os países industrializados em detrimento dos não industrializados, levando estes últimos a se unirem pela adoção da Cláusula de Nação Menos Favorecida, quando o custo com mão-de-obra associada ao preço final do produto passou a ter maior importância.

¹ Da sigla em inglês: General Agreement on Tariffs and Trade.

Foi nesse contexto que se iniciou a discussão acerca das medidas contra concorrência desleal, após a adoção de normas pelos Estados Unidos que previam sanções a tais práticas. Observa-se, porém, que essa preocupação dos Estados Unidos parecia mais uma maneira de proteger seus mercados, considerando que “a tolerância da década de 60 foi substituída por uma intolerância proposital a partir da década de 80” (REGIS, 2003, p. 57).

Sobre os padrões mínimos trabalhistas, a discussão também ocorreu no âmbito dos sindicatos e em nível internacional, tendo sido proposta, em 1979, pela Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL), a adoção de cláusula social nos acordos internacionais de comércio (REGIS, 2003, p. 57).

A cláusula social tem sido considerada até os dias atuais como uma das medidas *antidumping* possíveis. Contudo, a adoção dessa medida tem sido objeto de polêmicas relativas a diversas questões.

Tais polêmicas inevitavelmente envolvem a Organização Internacional do Trabalho, considerando a adoção de padrões mínimos trabalhistas, e a Organização Mundial do Comércio, em razão de a cláusula social constar em acordos de comércio e ter como um de seus fins o combate à concorrência desleal.

A Organização Mundial do Comércio foi criada após a Rodada de Uruguai, que transformou em sua Ata Final o GATT em OMC, começando oficialmente suas atividades em 1º de janeiro de 1995. A nova organização internacional, segundo Deiro e Mallmann (2014, p. 2):

[...] conservou os princípios, a estrutura jurídica e os acordos mais importantes do GATT, atualizados ou reformulados. No entanto, a ampliação do escopo de atribuições da futura OMC estava presente já na Rodada Uruguai, que deu status de Tribunal à Organização, com poderes para determinar sanções ou medidas de retaliação aos países membros.

Além disso, a OMC trouxe a preocupação com questões tanto ambientais como sociais no preâmbulo do seu Acordo Constitutivo (1994) nos seguintes termos:

Reconhecendo que as suas relações na esfera da atividade comercial e econômica devem objetivar a elevação dos níveis de vida, o pleno emprego e um volume considerável e em constante elevação de receitas reais e demanda efetiva, o aumento da produção e do comércio de bens e de serviços, permitindo ao mesmo tempo a utilização ótima dos recursos mundiais em conformidade com o objetivo de um desenvolvimento sustentável e buscando proteger e preservar o meio ambiente e incrementar os meios para fazê-lo, de maneira compatível com suas respectivas necessidades e interesses segundo os diferentes níveis de desenvolvimento econômico.

Em que pese tal indicação, porém, segundo Arnaldo Süssekind (2007, p. 24), no mesmo ano de criação da OMC, a OIT propôs a adoção da cláusula social nos contratos

comerciais. Contudo, tal proposta foi rejeitada pela Conferência de Cingapura em 1996, que negou a competência da OMC para tratar de questões relacionadas aos padrões laborais, persistindo, assim, o problema relacionado à competência para implementação de tal medida.

A adoção da cláusula social tem gerado, ainda, divergências no âmbito internacional entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. Os primeiros, liderados sobretudo pelos Estados Unidos e por alguns países da União Europeia, defendem a adoção da cláusula social nos tratados internacionais, alegando que os países subdesenvolvidos e em desenvolvimento incorrem na prática de *dumping* social ao não garantirem um patamar mínimo de direitos trabalhistas, tendo com isto custos menores de produção.

Tais países defendem a atuação conjunta das duas organizações internacionais, haja vista que a OMC possui instrumentos jurídicos para aplicar sanções, enquanto à OIT “faltam meios processuais eficientes (*enforcement powers*) para a exequibilidade de seus comandos” (MAZZUOLI, 2015, p. 1114), o que limitaria a eficácia dos direitos trabalhistas no âmbito internacional.

É importante salientar que os países desenvolvidos, principalmente os Estados Unidos, passaram a defender a adoção de padrões trabalhistas mínimos na época em que ainda era vigente o GATT, quando se deram conta de que os países em desenvolvimento se utilizavam da exploração barata e das más condições de trabalho para evoluírem economicamente, conforme já fora mencionado anteriormente. Ou seja, o que antes era tolerado e inclusive praticado pelos países desenvolvidos, passou a ser combatido por estes.

É justamente esse ponto de vista que defendem os países subdesenvolvidos e em desenvolvimento, dentre os quais se inclui o Brasil, criticando a posição dos países desenvolvidos no sentido de que esta seria fundada não na preocupação com a garantia dos direitos trabalhistas e sim em criar barreiras protecionistas às exportações praticadas pelos países menos desenvolvidos.

Ademais, o eixo dos países subdesenvolvidos e em desenvolvimento também argumenta que:

[...] a imposição de sanções comerciais aos países "desleais" resolveria apenas o problema (que é tão somente comercial) do *dumping* nas relações internacionais, em nada afetando aqueles que mais sofrem com a falta de respeito aos padrões trabalhistas mínimos: os próprios trabalhadores (MAZZUOLI, 2015, p. 1115).

Assim, seria hipócrita a utilização desse discurso social dos países desenvolvidos, pois é possível perceber que na verdade, a fundo, estes buscam apenas defender seus interesses econômicos.

Apesar disso, são inegáveis a convergência entre trabalho e comércio e a

necessidade de harmonizar tais esferas, sobretudo porque, analisando o histórico de formação da OMC, desde a tentativa de se criar a OIC, passando pelo GATT até a criação em si daquela organização em 1995, observa-se que as questões trabalhistas, sobretudo aquelas relacionadas ao estabelecimento de padrões mínimos e ao combate do *dumping* social, sempre estiveram presentes.

As tentativas de encontrar esse equilíbrio entre interesses comerciais e garantia de direitos trabalhistas, contudo, sempre esbarraram – e esbarram até hoje – na ideia de que o respeito aos direitos sociais seria incompatível com o progresso econômico dos Estados, o que não deve prevalecer, considerando que não se pode permitir que, em pleno século XXI, a busca pelo desenvolvimento e pelo lucro seja feita às custas da vida e da dignidade dos milhões de trabalhadores espalhados pelo mundo.

2.2.2 Da relação entre globalização, capitalismo e dumping social

Conforme já pontuado, a discussão acerca do *dumping* nasceu no contexto do comércio internacional, tendo sido trazida para a esfera trabalhista em razão da sua consequência do ponto de vista social, o que denominamos de *dumping* social.

O nascimento desse fenômeno muito se relaciona com a evolução do capitalismo, à medida que o final do século XX, momento em que o *dumping* passou a ser mais fortemente discutido internacionalmente, foi marcado pelas inúmeras inovações científicas e tecnológicas, que tiveram repercussões profundas sobre as práticas comerciais e sobre o mundo do trabalho.

Isto porque, as novas tecnologias da informação tornaram o capital muito mais fluido, surgindo a partir disto o que François Chesnais (1996, p. 13) denominou de “mundialização do capital”, que se revela pela “capacidade intrínseca do capital produtivo de se comprometer e descomprometer, de investir e desinvestir” (MONTEIRO, 2014, p. 707).

Observa-se, assim, que tal fluidez permite que as grandes corporações se instalem nos locais que as proporcionem melhor rentabilidade para seus negócios, escolha esta que, em muitos casos, leva em consideração os custos sociais que a empresa deverá arcar, o que, por sua vez, depende do nível de proteção ao trabalhador que a legislação do país que a receberá impõe.

Com relação a isto, tem-se que o mundo globalizado, embora tenha se tornado integrado em diversos aspectos, não se integrou em relação ao trabalho e, por esta razão, o valor do trabalho era e continua sendo diferente em cada parte do mundo, assim como

também são desiguais os níveis de proteção social que cada país oferece aos seus trabalhadores.

Nesse sentido:

O sistema mundial começa a se tornar integrado quanto às mercadorias; (...) tende igualmente a se integrar no que diz respeito às tecnologias e às novas técnicas financeiras (...) Mas não está integrado quanto ao trabalho. Ora um mercado não integrado nessa terceira dimensão permite que as companhias explorem a seu bel-prazer as diferenças de remuneração do trabalho entre diversas regiões (depois de mandar pelos ares a legislação trabalhista e as convenções salariais nacionais). (CHESNAIS, 1996, p. 40)

Tal situação é o cerne do problema do *dumping* social “clássico”, ocorrido no âmbito do direito internacional, haja vista que a mobilidade do capital combinada com as flexíveis legislações trabalhistas de muitos países servem aos interesses das grandes corporações que podem, facilmente, instalar-se em quaisquer partes do mundo, podendo optar por aqueles locais que ofereçam menor proteção trabalhista, a fim de terem seus custos sociais reduzidos em comparação com a instalação dessas empresas em países com proteção maior aos trabalhadores.

2.3 *Dumping* social interno

Conforme já mencionado, o *dumping* social, embora tenha sua gênese no direito internacional, tem sido praticado internamente por meio da violação de direitos trabalhistas como forma de atingir a concorrência.

Desse modo, importa sobremaneira para o presente estudo a análise da manifestação desse fenômeno no âmbito interno brasileiro, o que se faz necessariamente pelo exame dos aspectos constitucionais relacionados a tal prática, mormente do ponto de vista dos direitos sociais, bem como pelo exame do tratamento do *dumping* social pela Justiça do Trabalho brasileira.

2.3.1 *Dumping* social x Direitos Sociais e Constituição de 1988

O Direito do Trabalho evolui juntamente com o capitalismo, como forma inclusive de controle aos excessos de tal sistema (DELGADO, 2013, p. 79), tendo as conquistas sociais dos trabalhadores sido, pouco a pouco, implementadas ao redor do mundo.

A “socialização” do Direito nasce do final do século XIX para o início do século XX, ganhando força com a Revolução Mexicana, que levou à promulgação da Constituição

do México em 1917 (CASAGRANDE, 2013, p. 32).

A referida Constituição tem grande relevância histórica, conforme explica Fábio Konder Comparato (2008, p. 178):

A Carta Política mexicana de 1917 foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (arts. 5º e 123). A importância desse precedente histórico deve ser salientada, pois na Europa a consciência de que os direitos humanos têm também uma dimensão social só veio a se afirmar após a grande guerra de 1914-1918 (...)

Dois anos mais tarde e seguindo a linha do reconhecimento dos direitos sociais, foi promulgada a Constituição de Weimar na Alemanha (1919), cuja segunda parte se dedicou a apresentar “(...)a declaração dos direitos e deveres fundamentais, acrescentando às clássicas liberdades individuais os novos direitos de conteúdo social” (COMPARATO, 2008, p. 193).

A introdução de tais direitos nos ordenamentos jurídicos, contudo, está mais relacionada a uma resposta dos Estados à iminente crise social, conforme explica Lilian Patrícia Casagrande (2013, p. 33):

Assim, os Estados, buscando solucionar a questão social, muito mais por uma decisão política do que ética, resolveram impor limites às liberdades das partes, protegendo o hipossuficiente frente ao poderio econômico, buscando o equilíbrio das relações, garantindo aos trabalhadores a sua dignidade como pessoas integrantes de um Estado. Foi nesse período que floresceu o chamado “constitucionalismo social”, significando a inclusão, nas Constituições, de artigos que introduziram Direitos Sociais, dentre eles, os trabalhistas, os de natureza previdenciária e assistencialista e àqueles ligados à saúde e educação, em geral.

Seguindo a tendência de outros países, o Brasil passou a conferir a partir de 1934 direitos aos trabalhadores insculpidos em sua Constituição, influenciado pela Constituição do México (1917) e pela Constituição de Weimar (1919). Desde então todas as Constituições brasileiras, inclusive aquelas de períodos ditatoriais, previram direitos trabalhistas.

No que concerne à Constituição Federal de 1988, percebe-se que, ao consagrar o Estado Democrático de Direito, compromete-se a proteger mais ainda os direitos sociais. Tal afirmação pode ser observada a partir do seu preâmbulo, que afirma que o Estado Democrático se destina 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.

Além disso, o artigo 1º da Constituição Federal indica como um dos fundamentos da República os valores sociais do trabalho e, adiante, o Capítulo II da mesma Carta prevê do artigo 6º ao artigo 11º rol extenso de direitos sociais, sendo os direitos de natureza trabalhista elencados do artigo 7º ao 11º. Além disso, o artigo 193 considera: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Destacam Souto Maior, Moreira e Severo (2014, p. 36) que os valores do trabalho

são ditos sociais no artigo 1º da Constituição Federal atual “porque não interessam apenas a quem trabalha, impondo a toda a sociedade, que se pretende saudável e justa”.

Quanto aos direitos trabalhistas, Marmelstein (2009, p. 176) observa que tais direitos possuem função diferente da função dos demais direitos fundamentais, à medida que se destinam basicamente às empresas privadas e não ao Estado, limitando o poder de direção do empregador e visando a proporcionar condições mais dignas de trabalho. É nesse contexto que se observa que, ao violar tais direitos fundamentais, a empresa deixa de cumprir com deveres que a própria Constituição impõe.

Em relação a isto, nota-se que o próprio nascimento da noção de Estado Social, em contraponto ao então Estado Liberal, representa a mudança relativa à influência da burguesia, pois à medida que

[...] o Estado tende a desprender-se do controle burguês de classe, e este se enfraquece, passa a ser, consoante as aspirações de Lorenz von Stein, o Estado de todas as classes, o Estado fator de conciliação, o Estado mitigador de conflitos sociais e pacificador necessário entre capital e trabalho. (...). Nasce, aí, a noção contemporânea do Estado social. (BONAVIDES, 2008, p. 185)

Conforme é possível observar a transição do Estado Liberal para o Estado Social, foi responsável por uma série de mudanças políticas, econômicas e sociais por todo o mundo, implicando em grandes consequências no próprio conceito de propriedade privada e em seus limites, considerando que a partir de tal momento, a propriedade perde seu caráter de direito absoluto e passa a subordinar-se a uma função social.

Quanto a isto:

A propriedade continua sendo assegurada como direito individual, como estabelecem as Declarações de Direitos e a Constituição brasileira de 1988, expressamente. (...) A propriedade privada é considerada como elemento essencial ao desenvolvimento do modelo capitalista de produção, e, ademais, o direito à propriedade é inafastável da concepção de democracia atualmente existente. Foi por esse motivo que se preservou o direito de propriedade, alterando-se-lhe o conteúdo, com a consagração de direitos sociais, e, ainda, com a declaração expressa de que também a propriedade é alcançada pela concepção social do Direito, o que se dá pela determinação de que a propriedade cumprirá sua função social. (TAVARES, 2012, p. 705)

Tal mudança foi consagrada na Constituição Federal de 1988, a qual além de determinar que a propriedade atenda a sua função social (artigo 5º, inciso XXIII), também previu que a ordem econômica observe a função da propriedade, impondo freios à atividade empresarial (artigo 170, inciso III).

Assim, diante de todo o arcabouço constitucional que prevê tanto diversos direitos destinados aos trabalhadores especificamente com o intuito de melhoria de sua condição

social, quanto a função social da propriedade, estando nesta incluída a função social da empresa, nota-se a preocupação do constituinte em garantir que, no Brasil, as empresas respeitem direitos mínimos dos trabalhadores, limitando a busca desenfreada destas pelo lucro em detrimento da dignidade dos seus empregados.

Por todas essas razões, a prática do *dumping* social tem se revelado como uma afronta a esta ordem social constituída, à medida que desrespeita direitos fundamentais dos trabalhadores e viola a função social da propriedade, ao se utilizar a violação de direitos trabalhistas como artifício para redução de custos e aumento de lucros.

Com isto, “as pequenas e médias empresas são, igualmente, vítimas de um sistema predatório, que inverte o objetivo do Estado Social e Democrático, fazendo do lucro não um meio para uma vida digna, mas um fim em si mesmo” (SOUTO MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014, p. 37).

Diante do exposto, observa-se que, interpretando o conjunto de normas constitucionais vigentes, temos que a prática de *dumping* social interno representa infração à ordem social e à ordem econômica, devendo ser combatida, em que pese a ausência de legislação específica capaz de coibir esse fenômeno no Brasil.

2.3.2 A Justiça do Trabalho e o enfrentamento ao *dumping* social

O fenômeno do *dumping* social interno é baseado na violação de direitos trabalhistas com a intenção de prejudicar a concorrência. Sendo assim, à Justiça do Trabalho brasileira muito importa a adoção de medidas para conter e punir essa prática, haja vista sua ampla repercussão nas relações de trabalho.

Foi diante disso que a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), considerando que a prática do *dumping* social compromete a ordem econômica e social do país, aprovou, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, em 2007, o Enunciado nº 04, que dispõe:

“DUMPING SOCIAL”. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT. (ANAMATRA, 2008, p. 15)

Mas de quem seria a legitimidade para levar ao Judiciário Trabalhista a prática de *dumping* social por determinada empresa? Para responder tal pergunta, é necessário analisarmos a natureza jurídica dessa conduta danosa.

Conforme já exposto, o *dumping* social atinge individualmente os trabalhadores com lesões a seus direitos básicos, mas também atinge a coletividade, em dois aspectos: pela concorrência desleal praticada, que prejudica outras empresas do mesmo setor cumpridoras da legislação e outros trabalhadores coletivamente considerados, no sentido de que:

[...] atinge ao mesmo tempo trabalhadores já contratados e inseridos na exploração por empresas que o praticam, como futuros trabalhadores que poderão vir a ser aliciados e ingressarem neste tipo de empreendimento, em situações de crise social ou de desemprego, como vivenciamos neste momento. (SANTOS, E., 2015, p. 63)

Tem-se, portanto, que o *dumping* social ofende interesses coletivos, assim compreendidos os interesses coletivos *stricto sensu*, os interesses difusos e os interesses individuais homogêneos, os quais são definidos pelo art. 81 do Código de Defesa do Consumidor (CDC), aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho quanto à tutela coletiva:

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. (BRASIL, 1990)

Por esta razão, seriam legitimados para postular demandas no Judiciário com esse objeto aqueles que a lei confere poderes para postular em nome próprio direitos alheios. No caso trabalhista, os sindicatos das categorias profissionais, com base no artigo 8º, III da Constituição Federal e do artigo 513 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e o Ministério Público do Trabalho (MPT), acerca do qual será melhor detalhado adiante.

Quanto às ações individuais, é controversa a possibilidade de o empregado postular indenização pelo *dumping* social. Isto se explica pelo fato de que o *dumping* social é considerado como uma categoria do dano social, conforme aduzem Souto Maior, Moreira e Severo (2014, p. 60):

O dano social, portanto, é gênero, do qual derivam as espécies dano moral coletivo,

que tem natureza jurídica de dano extrapatrimonial coletivo causado por ato ilícito e “dumping social”, que tem natureza jurídica de dano material coletivo (mensurável ou não), ocasionado também por ato ilícito, sendo, pois perfeitamente cumuláveis, ainda que derivados do mesmo ato.

Essa posição faz sentido, considerando que o empregado, em eventual demanda trabalhista, postulará direitos relacionados às lesões pecuniárias e pessoais ao seu patrimônio jurídico individualmente considerado, restando ao Ministério Público do Trabalho ou aos sindicatos o pedido de indenização por danos à sociedade, pela prática de danos morais coletivos ou por *dumping* social. Quanto a isto entendeu o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

DUMPING SOCIAL ALEGADO PELO RECLAMANTE. ILEGITIMIDADE. REJEIÇÃO DO PLEITO. O obreiro reclamante não é parte legítima para pleitear a condenação da reclamada ao pagamento de indenização decorrente de eventual dumping social. E mesmo que tenha por finalidade reprimir práticas abusivas dessa ex-empregadora, com fundamento nos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da justiça social, impróprio é o deferimento, de ofício, da indenização por dumping social. (BRASIL, 2014)

Ademais, há ainda discussão quanto à possibilidade de, em demandas coletivas ou individuais, o Magistrado reconhecer de ofício a prática de *dumping* social, condenando as empresas que o cometerem mesmo sem pedido dos autores das ações nesse sentido.

Aqueles que são contrários a essa condenação de ofício, alegam problemas processuais em tal ato, como a violação ao contraditório e ao princípio da inércia da jurisdição e problemas de ordem prática, como a destinação dada à indenização imposta e a possibilidade de configurar *bis in idem*, sendo a empresa condenada duas vezes pela mesma conduta.

Além disso, argumenta-se que “[...] há total ausência de previsão legal para a aplicação de institutos do direito coletivo no direito processual individual do trabalho, ou seja, nas reclamações trabalhistas, e, se assim o fizer o magistrado estará laborando em julgamento ultra ou extra petita” (SANTOS, E., 2015, p. 67).

Nesse sentido, em 24/08/2015, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 18ª Região julgou Recurso Ordinário nos autos do Processo nº 0010468-54.2015.5.18.0104:

[...] Não obstante a possibilidade de se reconhecer, perante esta Especializada, a ocorrência de dumping social praticado por determinadas empresas, é certo que é corolário natural da própria atividade judicante a obediência a princípios e procedimentos de índole processual de natureza cogente que garantem a segurança jurídica de seus jurisdicionados e que, independente da natureza de suposta violação jurídica, precedem até mesmo a análise de determinada matéria. Esta a situação dos autos. **Não há, na causa de pedir declinada na peça inicial, qualquer alegação acerca de dumping social e tampouco pedido consectário de indenização, o que implica, de início, em ofensa direta e literal aos princípios do contraditório e da**

ampla defesa, assegurados no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal. Soma-se a isso as disposições legais de que "o juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte" (CPC, art. 128), e o art. 460 deste mesmo diploma legal, ao determinar que 'é defeso ao juiz proferir sentença, a favor do autor, de natureza diversa da pedida, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado'. **Configura-se, portanto, o julgamento extra petita.** (BRASIL, 2015, grifou-se)

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) também tem entendido que a condenação de ofício nos casos de *dumping* social configura ofensa aos princípios do contraditório e da ampla defesa preconizados no artigo 5º, LV, da Constituição Federal, conforme vejamos:

RECURSOS DE REVISTA. DUMPING SOCIAL. INDENIZAÇÃO. CONDENAÇÃO EX OFFICIO. PRINCÍPIOS DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. JULGAMENTO EXTRA PETITA 1. A Constituição Federal garante aos litigantes em processo judicial o exercício do contraditório e da ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (art. 5º, LV, da CF). 2. Nos termos do art. 128 do CPC, **o Juiz deverá decidir a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas, para cujo conhecimento a lei exige a iniciativa das partes.** 3. **Acórdão regional que condena a empregadora, de ofício, ao pagamento de indenização por dumping social, não obstante a ausência de pedido e de oportunidade para a parte expor suas razões em contraditório e exercer a ampla defesa, viola a ordem constitucional vigente, bem como extrapola os limites da lide.** 4. Recursos de revista das Reclamadas de que se conhece e a que se dá provimento. (BRASIL, 2015, grifou-se)

Quem defende a possibilidade de julgamento de ofício, contudo, entende que a atuação do juiz no combate a tais violações deve ser considerada como necessária à concretização da ordem constitucional trazida pela Constituição Federal de 1988 na intenção de ser efetivado o projeto de sociedade mais livre, justa e igualitária.

Para tanto, argumenta-se que não haveria violação ao contraditório por ser a indenização atribuída pelo fato praticado, fato este que a empresa tem, durante a instrução processual, a oportunidade de discutir amplamente nos autos (SOUTO MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014, p. 129).

Defende-se, ainda, que "todo conflito individual será também um conflito coletivo", segundo Souto Maior, Moreira e Severo (2014, p. 130), à medida que, no Direito do Trabalho, condutas que atingem o individual são, em grande parte dos casos, capazes de gerar danos também à coletividade.

Já em relação ao argumento de que a condenação pelo *dumping* social aplicada de ofício constituir-se-ia como julgamento ultra ou extra petita, defende-se que a necessidade de atuação em prol da efetivação do bem social justificaria tal julgamento, sendo autorizada a aplicação da indenização suplementar inclusive pelo enunciado da ANAMATRA (MASSI;

VILLATORE, 2015, p. 54).

Em suma, da análise da jurisprudência trabalhista temos que, de fato, esse assunto é ainda objeto de grandes controvérsias, com decisões que revelam posicionamentos completamente discrepantes. Muitas são as sentenças e acórdãos acolhendo essa possibilidade de condenação *ex officio*, embora a tendência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tenha sido no sentido de reformar tais decisões.

Têm, portanto, bastante fundamento os argumentos de ambos os lados, sendo possível observar, contudo, que as divergências acerca da condenação pela prática de *dumping* social são oriundas, sobretudo, da ausência de legislação específica acerca do tema, o que leva os Magistrados trabalhistas a fundamentarem suas decisões em normas esparsas, como o Código de Processo Civil, Código Civil e princípios.

Quanto a essa ausência de dispositivos normativos que orientem mais diretamente a atuação do Judiciário trabalhista, é importante ressaltar que existe o Projeto de Lei nº 1.615/2011, que tramita na Câmara dos Deputados desde então, versando especificamente acerca do tema *dumping* social e objetivando a fixação de indenização e multa administrativa às empresas infratoras², cujo trecho de sua justificção expõe: “No entanto, entendemos que, nesse caso, é temerário deixar a regulação da matéria por conta do longo caminhar da jurisprudência, que, como se sabe, até que se encontre um consenso, se move por interpretações judiciais conflitantes” (BRASIL, 2011).

Diante de tantas divergências, inclusive restando dúvida ainda para muitos quanto à própria existência da figura do *dumping* social interno e, considerando a ausência de lei capaz de coibir essa prática, evidencia-se a importância da atuação do Ministério Público do Trabalho, bem como dos sindicatos profissionais, na identificação, prevenção e mesmo judicialização desses casos.

² O projeto original conta com apenas quatro artigos, não tendo sofrido nenhuma emenda até o presente momento, *in verbis*: Art. 1º Configura “dumping social” a inobservância contumaz da legislação trabalhista que favoreça comercialmente a empresa perante sua concorrência; Art. 2º A prática de “dumping social” sujeita a empresa a: a) pagamento de indenização ao trabalhador prejudicado equivalente a cem por cento dos valores que deixaram de ser pagos durante a vigência do contrato de trabalho; b) pagamento de indenização à empresa concorrente prejudicada equivalente ao prejuízo causado na comercialização de seu produto; c) pagamento de multa administrativa no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador prejudicado, elevada ao dobro em caso de reincidência, a ser recolhida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT; Art. 3º O juiz, de ofício, a pedido da parte, de entidade sindical ou do Ministério Público pode declarar a prática de “dumping social”, impondo a indenização e a multa estabelecidas nas alíneas “a” e “c” do art. 2º. Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

3 CONSIDERAÇÕES ACERCA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: HISTÓRICO, FUNÇÕES E PRINCIPAIS INSTRUMENTOS DE ATUAÇÃO

Com o intuito de deixar mais claros os aspectos relacionados à figura e à atuação do Ministério Público do Trabalho no presente estudo, é fundamental a investigação de suas origens e evolução histórica, bem como de suas funções e dos meios próprios que a instituição dispõe para a defesa dos interesses coletivos trabalhistas.

3.1 Breve histórico

A criação do Ministério Público do Trabalho no Brasil coincide com o momento histórico de criação da própria Justiça do Trabalho brasileira, considerando que os embriões do que ambos viriam a se tornar se originam na criação do Conselho Nacional do Trabalho (CNT), instituído pelo Decreto nº 16.027/23, no âmbito do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio (MARTINS FILHO, 1997, p. 25).

O CNT contava com a presença de um Procurador-Geral e Procuradores adjuntos, cuja função era notadamente a emissão de pareceres relativos à demissão dos empregados, no serviço público, que gozavam de estabilidade, através do inquérito administrativo (PÉRISSÉ, 2013, p. 79).

Durante o primeiro governo de Getúlio Vargas, foi criado, em 1930, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passando o CNT a integrá-lo, bem como seus procuradores a assessorarem o Ministro.

Ainda no âmbito deste Ministério, foram instituídos o Departamento Nacional do Trabalho (DNT), em 1931, as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ) e as Comissões Mistas para solução dos conflitos coletivos de trabalho, em 1932 (LEITE, 2014, p. 96). Em tal momento, segundo Ives Gandra da Silva Martins Filho (1997, p. 26), os Procuradores vinculados ao DNT passaram a ser responsáveis pela execução das sentenças das JCJs na Justiça Comum.

Com a promulgação da Constituição de 1934, foi criada a Justiça do Trabalho, que, embora chamada de “Justiça”, detinha apenas caráter administrativo, o que gerou uma necessária adequação do DNT, para adaptar sua estrutura às novas funções que albergava, ligadas à solução dos conflitos individuais e coletivos trabalhistas (MARTINS FILHO, 1997, p. 26).

Mais tarde, com a instauração do Estado Novo, a Justiça do Trabalho foi organizada

[...] e, dentro da sua concepção de controle e tutela da organização dos trabalhadores, manteve o CNT como instância destinada a uniformizar as decisões (...) Dentro do CNT funcionavam duas Câmaras: a da Justiça do Trabalho e a da Previdência Social. Em cada uma atuavam um procurador geral, procuradores regionais e auxiliares. (PÉRISSÉ, 2013, p. 80)

Destaca-se, ademais, que Getúlio Vargas nomeou comissão para a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da qual fizeram parte os Procuradores da Justiça do Trabalho³ Luiz Augusto de Rego Monteiro, Arnaldo Sússekind, Dorval Lacerda e José de Segadas Viana.

A CLT foi aprovada em 1943, tendo sido dedicado o Título IX ao Ministério Público do Trabalho, como passou a ser chamada a Procuradoria da Justiça do Trabalho (LEITE, 2014, p. 97). Em tal momento, o MPT era vinculado ao Poder Executivo, conforme o art. 736, da CLT.

Em 1951 foi editada a Lei nº 1.341, a chamada Lei Orgânica do Ministério Público da União (MPU), por meio da qual instituiu-se que o MPU seria integrado pelos Ministério Público Federal, Eleitoral, Militar e do Trabalho, embora o MPT tenha permanecido vinculado ao Ministério do Trabalho Indústria e Comércio (PÉRISSÉ, 2013, p. 82).

O Ministério Público da União continuou vinculado ao Poder Executivo até a promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual “conferiu ao *Parquet* nova roupagem, dotando-o de autonomia e independência na sua organização e atuação, ressaltando as prerrogativas dos seus membros e ampliando o leque de suas atribuições” (OLIVEIRA NETO, 2008, p. 17).

De tal modo, atualmente o Ministério Público não está vinculado a nenhum dos poderes, estando incumbido da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis⁴.

Com efeito, o advento da Constituição Federal de 1988 consolidou o Ministério Público como instituição de relevante importância, essencial à promoção da justiça, dotado de independência e autonomia, características estas que se aplicam ao Ministério Público do Trabalho.

³ Com a edição do Decreto-lei nº 2.852 de 1940, a Procuradoria do Trabalho passou a ser denominada Procuradoria da Justiça do Trabalho.

⁴ Art. 127, Constituição Federal de 1988.

Ademais, com as mudanças relativas ao Ministério Público trazidas pela nova Constituição, fez-se necessária a edição de Lei Complementar com o intuito de efetivar os institutos por aquela introduzidos.

Assim, foi promulgada a Lei Complementar 75/1993, conhecida como Estatuto do Ministério Público da União (MPU) ou Lei Orgânica do Ministério Público da União (LOMPU), a qual possui disposições gerais aplicáveis aos quatro ramos do MPU, bem como disposições específicas destinadas a cada um separadamente.

A edição da LOMPU significou, conforme aduz Raimundo Dias de Oliveira Neto (2008, p. 19):

[...] mudança drástica no modo de atuação dos membros do MPT(...) considerando, principalmente, na mesma época, a nomeação e posse dos novos procuradores do trabalho, que ingressaram na instituição já imbuídos dos novos ventos constitucionais. Viu-se a atuação do MPT passar, aos poucos, da mera função parecerista [sic] junto aos TRTs para uma atuação efetiva na defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores, tanto na esfera judicial como na esfera extrajudicial.

Dessa maneira, com suas novas prerrogativas e funções, o Ministério Público passou a desempenhar papel fundamental na defesa de direitos e interesses na esfera trabalhista, alcançando importantes conquistas.

3.2 As funções do Ministério Público do Trabalho

Conforme se pode inferir do art. 127 da Constituição Federal a função primordial do Ministério Público é a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, tendo a LOMPU reproduzido este mesmo conceito trazido pelo constituinte.

Dizer isso, contudo, não basta, sendo importante que se estabeleça o significado que o constituinte quis que tais expressões tivessem para assim compreender-se que papel concretamente o Ministério Público deverá desempenhar.

Destarte, defende Carlos Henrique Bezerra Leite (2014, p. 35) que “a expressão ordem jurídica há de ser compreendida no sentido lato, isto é, como um complexo de regras, diretrizes e princípios ditados pelo Poder Público, com o intuito de manter a própria ordem jurídica, política, econômica e social”.

Além disso, vale ressaltar que a interpretação mais correta de tal expressão é a de que o Ministério Público “não deve atuar como fiscal de todas as leis do país, mas apenas daquelas relacionadas às finalidades gerais da instituição, notadamente aquelas que

resguardam os direitos e interesses tutelados pelo órgão ministerial” (CAVALCANTI, 2015, p. 113).

Quanto à defesa do regime democrático, é importante lembrar que a nova ordem constitucional estabelecida em 1988 inaugurou o Estado Democrático de Direito no Brasil, o que é de extrema significância para a história do país, considerando que este passou, anteriormente, por longos duros anos de ditadura.

A indicação, pela nova Constituição Federal, do Ministério Público como defensor desse recém-chegado regime democrático deriva justamente da importância em se atribuir à uma instituição forte e autônoma essa significativa missão, embora o Ministério Público não funcione apenas em períodos democráticos da história. Em relação a isto, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug (2012, p. 187):

Contudo, o Ministério Público pode existir, tanto num regime autoritário como num democrático, podendo ser forte e atuante em ambos. Num regime autoritário sua força será utilizada na perseguição dos inimigos do regime, dos desafetos do governo ou ainda como defensor da ordem jurídica, ainda que composta por leis injustas e arbitrárias. Já em um regime democrático sua atuação recairá na defesa dos direitos e garantias do indivíduo, dos valores da democracia e das minorias. Todavia, o Ministério Público só é verdadeiramente autônomo dentro de um regime democrático, pois não cabe num governo totalitário uma instituição, ainda que integrante do Estado, com liberdade para acusar e processar seus inimigos e não seus governantes. Num regime democrático o Ministério Público desfruta de poder para acusar e processar seus governantes.

Além disso, cabe ressaltar que a própria desvinculação do Ministério Público do Poder Executivo tem relação com a função de defender o regime democrático, considerando que “[...] lhe seria impossível efetivamente defender o regime democrático (...) se continuasse a depender apenas do Poder Executivo para se preparar para agir” (MAZZILLI, 2013, p. 4).

Outrossim, relativamente à defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis, salienta Leite (2014, p. 37) que o termo “interesses” deve ser interpretado como sinônimo de “direitos”.

No que concerne aos interesses individuais indisponíveis temos que estes se referem, conforme explica Tiago Muniz Cavalcanti (2015, p. 115) a todo direito individual carregado, em sua essência, de importância destacada, que impossibilita sua disposição, seu despojamento, por seu titular ou por terceiros.

Quanto aos interesses sociais mencionados aqui, deve-se interpretar que estes fazem referência ao interesse público primário⁵, cujos destinatários são a sociedade ou a

⁵ Em contraponto ao interesse público secundário, que, segundo Leite (2014, p. 39), refere-se ao interesse público do Estado enquanto Administração ou administrador, que age geralmente tendo em vista a economicidade dos gastos públicos e a maior arrecadação.

coletividade, seja tomada em sua totalidade, seja representada por determinados grupos (CAVALCANTI, 2015, p. 114).

É bem verdade que a dicotomia entre interesse público e interesse privado encontra-se superada, considerando a existência da categoria de interesses transindividuais⁶, compreendidos pelos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, categoria esta que abrange interesses que não são puramente estatais, mas também não são propriamente individuais (OLIVEIRA NETO, 2008, p. 20). Compreende-se, a partir disso, que a atribuição para defender essa nova categoria de direitos ou interesses é do Ministério Público.

Conforme já mencionado anteriormente, os interesses transindividuais são devidamente conceituados pelo art. 81 do Código de Defesa do Consumidor, utilizando tal dispositivo três critérios: “o da distinção pela determinabilidade ou indeterminabilidade do sujeito, pela divisibilidade ou indivisibilidade do objeto e pela análise da origem comum, como sendo uma circunstância de fato ou uma relação jurídica base” (OLIVEIRA NETO, 2008, p. 20).

A partir disto, tem-se que os interesses ou direitos difusos são aqueles que englobam titulares diversos, que são pessoas indeterminadas, ligadas por circunstâncias fáticas e integrando uma cadeia abstrata, em razão de não haver nenhum elo entre os interessados, à medida que a agregação ocorre de maneira ocasional (SANTOS, R., 2015, p. 335).

Exemplos de interesses difusos na esfera trabalhista são a garantia de não contratação de empregados de forma irregular ou fraudulenta (como ocorre nos casos de *pejotização* ou da ausência de realização de concurso público, nos casos em que este é exigido) e a garantia de relações de trabalho livres de práticas discriminatórias.

Ademais, tais interesses são considerados indivisíveis, ao passo que sua violação importa em lesão a toda a coletividade, sendo usufruídos inclusive por toda esta concomitantemente, não sendo possível, ainda, sua repartição em quotas.

Já os interesses ou direitos coletivos *stricto sensu*, embora também considerados indivisíveis, destinam-se a sujeitos determinados, pertencentes a um grupo específico, classe ou categoria. Aqui, esses interesses também não irão significar a soma de vários direitos individuais dos membros de determinado grupo, haja vista que o direito será uno e

⁶ Ou interesses metaindividuais ou, ainda, interesses coletivos *lato sensu*, os quais se referem à ideia de interesses que ultrapassam, transcendem a mera esfera jurídica dos indivíduos determinados, traduzindo-se não apenas como a soma de vários interesses individuais, mas como uma verdadeira síntese de interesses.

pertencente a toda aquela coletividade específica, conquanto sua violação atinge a todos e sua satisfação, satisfaz a todos.

Na seara trabalhista, pode-se citar como interesse coletivo aquele que se destina a uma categoria profissional específica, como o adicional de periculosidade aos empregados que laboram em motocicletas ou mesmo aqueles interesses que fazem jus um grupo de empregados de determinada empresa.

Finalmente, os interesses ou direitos individuais homogêneos dizem respeito a interesses cujos interessados são determinados ou determináveis e ligados por uma origem comum, tendo como divisível seu objeto. Além disso,

Ao contrário dos interesses difusos e coletivos, considerados essencialmente transindividuais, os individuais homogêneos são tidos como ocasionalmente ou acidentalmente transindividuais, pois, ao passo que os difusos e coletivos formam uma realidade distinta dos interesses dos seus membros – sendo uma síntese de valores no caso dos interesses difusos e, uma síntese de interesses, na hipótese dos coletivos -, os individuais homogêneos possuem tão somente uma aura coletiva, pois não formam uma realidade essencialmente distinta dos direitos individuais que o informam. (SANTOS, R., 2015, p. 341)

Desta feita, sua tutela pode se dar na forma individual ou na forma coletiva, sendo exemplos de situações onde estão presentes esses direitos a postulação pelo pagamento de verbas rescisórias de grupo de empregados demitidos em massa ou a cobrança de salários atrasados há vários meses.

Por fim, cumpre ressaltar que a LC 75/1993 prevê, em seu art. 5º, rol exemplificativo de funções institucionais, as quais se referem, sempre, conforme Cavalcanti (2015, p. 116):

[...] à tutela da ordem jurídica constitucional (direitos políticos, objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, princípios constitucionais, etc), do regime democrático (representatividade popular, independência e harmonia entre os Poderes da União, etc), dos interesses sociais (zelar pelos serviços de relevância pública e defender os patrimônios nacional, público, social, cultural brasileiro e o meio ambiente, etc) e dos interesses individuais indisponíveis (comunidades indígenas, família, criança, adolescente e idoso).

Diante de todo o exposto, tem-se que é o Ministério Público do Trabalho incumbido de defender tais interesses e direitos sociais e individuais indisponíveis no âmbito trabalhista, atuando judicialmente ou extrajudicialmente para tal.

3.3 Principais instrumentos para a defesa dos interesses sociais dos trabalhadores

No exercício de suas funções institucionais já pontuadas, o MPT pode atuar

extrajudicialmente e judicialmente, sendo válido observar que os arts. 127 e 129 da Constituição Federal mencionam exemplos genéricos dessas formas de atuação. Já os arts. 83 e 84 da LC nº 75/1993 indicam os instrumentos de atuação disponíveis especificamente ao Ministério Público do Trabalho.

Cumpra salientar que, segundo Silvio Beltramelli Neto (2015, p. 1093), embora historicamente as questões relacionadas ao respeito aos direitos trabalhistas revelem uma cultura de pleitos individuais, o ordenamento jurídico nacional, em consagração aos direitos sociais laborais, criou instrumentos de efetivação de tais direitos pela via coletiva, dos quais se destacam o inquérito civil e a ação civil pública pela sua abrangência e particularidades.

Desse modo, é essencial a demonstração das diferenças entre as duas importantes formas de atuação do MPT (extrajudicial e judicial), bem como o estudo acerca dos principais instrumentos utilizados pela instituição em cada uma.

3.3.1 Atuação Extrajudicial

O modo de atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho se dá no âmbito administrativo, em geral precedendo a atuação judicial, embora não seja imprescindível o esgotamento prévio dessa via administrativa.

Acerca desse modo de atuação, porém, assevera Oliveira Neto (2008, p. 26) que:

[...] a atividade extrajudicial do Ministério Público, não sendo jurisdicional, não seria puramente administrativa, na medida que ao tempo em que investiga e busca a composição dos conflitos no campo interno da Instituição, também prepara as medidas judiciais eventualmente cabíveis em caso de fracasso na tentativa de conciliação.

Após a Constituição Federal de 1988, conforme já salientado, o Ministério Público como um todo, incluindo o MPT, ficou mais fortalecido. Esse fortalecimento, dentre outros motivos, deve-se aos diversos meios de atuação extrajudicial que este passou a dispor de maneira mais robusta, o que tem contribuído sobremaneira para que a instituição desenvolva satisfatoriamente suas funções.

Atualmente, o MPT se utiliza notadamente dos seguintes meios extrajudiciais para a proteção dos interesses coletivos: Inquérito civil, Mediação e Termo de Ajustamento de Conduta.

Além destes, o MPT tem atuado extrajudicialmente como agente de articulação social, por meio de audiências públicas, palestras, fóruns, seminários, reuniões setoriais,

objetivando o cumprimento efetivo da ordem jurídica, de forma mediata (LEITE, 2014, p. 125).

Diante da importância, para o presente estudo, de entendermos como funcionam os principais instrumentos de atuação extrajudicial disponíveis legalmente ao MPT, tratar-se-á separadamente daqueles que mais importam ao enfrentamento, por este Órgão, dos casos atinentes ao fenômeno do *dumping* social.

3.3.1.1 Inquérito Civil (IC)

O Inquérito Civil, segundo Leite (2014, p. 229), foi inicialmente previsto pela Lei nº 7.347/1985, que disciplina a Ação Civil Pública⁷, tendo seu objeto ampliado com a Constituição Federal de 1988, por meio do art. 129, III daquela Carta, que prevê:

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; (BRASIL, 1988)

Ao MPT cumpre instaurar o Inquérito Civil, com base no que orienta o art. 84, inciso II, da LC 75/1993, que dispõe que incumbe a tal Órgão, instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores.

Tal instrumento, com natureza investigativa, é o melhor exemplo da mudança de perspectivas quanto à atuação ministerial advinda com a nova ordem constitucional criada, à medida que o Órgão deixa de cumprir um papel de mero interveniente, para participar diretamente das investigações referentes às questões transindividuais dos trabalhadores.

Para isto, ressalta Beltramelli Neto (2015, p. 1094), que foram atribuídos ao *Parquet* uma série de poderes investigatórios a serem empregados ao longo do inquérito civil, dos quais podemos citar a possibilidade de notificar testemunhas e requisitar sua condução coercitiva em caso de ausência injustificada, nos termos do art. 8º, I da LOMPU, dentre outras⁸.

⁷ Art. 8º, § 1º, da Lei nº 7.347/1985: O Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer organismo público ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, no prazo que assinalar, o qual não poderá ser inferior a 10 (dez) dias úteis. (BRASIL, 1985)

⁸ Art. 8º da Lei Complementar 75/1993: “Para o exercício de suas atribuições, o Ministério Público da União poderá, nos procedimentos de sua competência: I - notificar testemunhas e requisitar sua condução coercitiva, no caso de ausência injustificada; II - requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridades da

Destarte, “o objeto do IC reside na colheita de elementos que poderão formar o convencimento do órgão ministerial acerca de eventuais lesões perpetradas a interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos” (LEITE, 2014, p. 229).

Quanto ao regulamento do inquérito civil, a Resolução nº 23 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), editada em setembro de 2007, veio, conforme Oliveira Neto (2008, p. 28), “preencher lacuna no tocante à regulamentação da atividade investigativa do Ministério Público com relação ao Inquérito Civil e demais ‘peças de informação’, ou Procedimentos Preparatórios”.

Tal Resolução aborda, dentre outros aspectos, a necessidade de fundamentação das requisições do Ministério Público, bem como dispõe que cada Ministério Público deveria adequar seus atos normativos referentes a inquérito civil e a procedimento preparatório aos termos daquela Resolução.

Para cumprir o referido mandamento, o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT) editou a Resolução nº 69 de dezembro de 2007, a qual dispõe especificamente do inquérito civil no âmbito do MPT, repete várias das disposições contidas na Resolução nº 23 do CNMP, mas inova em outros pontos, como quanto à possibilidade de arquivamento do IC quando restar impossibilitada a localização dos investigados.

Relativamente à instauração do IC, dispõe a Resolução nº 69 do CSMPT que esta poderá ser feita das seguintes maneiras:

Art. 2º O inquérito civil poderá ser instaurado:

I - de ofício;

II - mediante requerimento ou representação formulada por qualquer pessoa ou comunicação de outro órgão do Ministério Público, ou qualquer autoridade, desde que forneça, por qualquer meio legalmente permitido, informações sobre o fato e seu provável autor, bem como a qualificação mínima que permita sua identificação e localização;

III - por designação do Procurador-Geral do Trabalho, do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho e demais órgãos superiores da Instituição, nos casos cabíveis. (BRASIL, 2007)

É importante, contudo, deixar claro que, antes da instauração do inquérito civil o Membro do Ministério Público do Trabalho poderá e, em regra é isto que ocorre, instaurar o

Administração Pública direta ou indireta; III - requisitar da Administração Pública serviços temporários de seus servidores e meios materiais necessários para a realização de atividades específicas; IV - requisitar informações e documentos a entidades privadas; V - realizar inspeções e diligências investigatórias; VI - ter livre acesso a qualquer local público ou privado, respeitadas as normas constitucionais pertinentes à inviolabilidade do domicílio; VII - expedir notificações e intimações necessárias aos procedimentos e inquéritos que instaurar; VIII - ter acesso incondicional a qualquer banco de dados de caráter público ou relativo a serviço de relevância pública; IX - requisitar o auxílio de força policial. (BRASIL, 1993)

Procedimento Preparatório de Inquérito Civil (PP), com vistas a complementar as informações necessárias à investigação. Os Procedimentos Preparatórios devem ser concluídos em até 90 (noventa) dias, prorrogável por igual período, conforme o art. 2º, § 6º da Resolução nº 23 do CNMP.

Assim, em suma, o processamento do IC, incluindo o que ocorre antes da sua instauração, dá-se da seguinte maneira: a denúncia é autuada, quando é o caso, sob a nomenclatura de Notícia de Fato. Após a distribuição, o Membro do MPT terá 30 (trinta) dias para proceder com a Avaliação Prévia dos fatos narrados, ocasião em que deverá avaliar a sua legitimidade para atuar, bem como se aqueles fatos possuem repercussão social significativa que justifiquem a atuação ministerial. Em sendo caso de atuação, determina-se a conversão da Notícia de Fato em Procedimento Preparatório ou diretamente em Inquérito Civil. Sendo convertida em PP, haverá um prazo de 90 (noventa) dias, prorrogáveis pelo mesmo tempo para que o Procurador proceda com o arquivamento, ajuizamento de ação judicial pertinente ou a conversão em Inquérito Civil.

A instauração do IC é feita mediante portaria e durante seu processamento o Procurador do Trabalho realizará diligências, a fim de investigar a ocorrência das irregularidades trabalhistas objetos deste, bem como de tentar compelir aos infratores (geralmente empregadores) a adequarem as suas condutas irregulares.

Exemplos de diligências possíveis são: notificação dos denunciados para apresentação de documentos; designação de audiência administrativa com as partes envolvidas; envio de ofício à Superintendência Regional do Trabalho solicitando a realização de Ação Fiscal no âmbito das empresas investigadas; expedição de Recomendação; Celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, dentre outras.

Por fim, o IC poderá ser arquivado quando as irregularidades forem sanadas ou se estas não chegarem a ser constatadas, dentre outros motivos, como quando não é possível a localização do investigado ou quando, não sendo possível a resolução dos problemas pela via extrajudicial, faz-se necessária à propositura de Ação Civil Pública.

Quanto ao ajuizamento de ação, importa destacar a existência de divergência doutrinária acerca da obrigatoriedade de prévio processamento de inquérito civil antes do ajuizamento da respectiva ação. Quanto a isto:

Embora facultativo do ponto de vista dogmático, parece-nos, no entanto, numa visão prospectiva do direito, ser salutar e recomendável a instauração prévia do IC por, pelo menos três motivos: *primus*, permite a colheita de elementos probatórios que instruirão eventual e futura petição inicial de ação civil pública, evitando-se, assim, o ajuizamento de demanda temerária; *secundum*, facilita a instrução do processo

judicial, prestigiando os princípios da celeridade e da economia processuais; *tercium* permite que o inquirido firme termo de ajustamento de conduta, o que torna desnecessário o ajuizamento da própria ACP. (LEITE, 2014, p. 231)

Em que pese tal posicionamento, ao considerar a literalidade do art. 8º, §1º da Lei nº 7.347/1985 e do art. 1º, parágrafo único da Resolução 69 do CSMPT, tem-se que o inquérito civil tem natureza unilateral e facultativa, conforme vejamos:

Art. 8º Para instruir a inicial, o interessado poderá requerer às autoridades competentes as certidões e informações que julgar necessárias, a serem fornecidas no prazo de 15 (quinze) dias.

§ 1º O Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer organismo público ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, no prazo que assinalar, o qual não poderá ser inferior a 10 (dez) dias úteis. (BRASIL, 1985)

Art. 1º O inquérito civil, de natureza unilateral e facultativa, será instaurado para apurar fato que possa autorizar a tutela dos interesses ou direitos a cargo do Ministério Público do Trabalho nos termos da legislação aplicável, servindo como preparação para o exercício das atribuições inerentes às suas funções institucionais. Parágrafo único. **O inquérito civil não é condição de procedibilidade para o ajuizamento das ações a cargo do Ministério Público do Trabalho**, nem para a realização das demais medidas de sua atribuição própria. (BRASIL, 2007, Grifou-se)

A despeito de tal discussão, observa-se que o Inquérito Civil se configura como importante instrumento de atuação do MPT, considerando que diversas demandas importantes, das mais simples às mais complexas, podem ser solucionadas administrativamente, sem a necessidade da utilização da via judicial e, ainda assim, embora alguns casos acabem por exigir a atuação judicial, o IC também é capaz de cumprir o papel de subsidiar o órgão ministerial a reunir elementos probatórios para o ajuizamento da ação.

3.3.1.2 Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)

O Termo de Ajustamento de Conduta ou Termo de Ajuste de Conduta ou, ainda, Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta é outro instrumento extrajudicial que o MPT tem se utilizado no desempenho de suas funções institucionais.

Ressalta-se desde logo que os compromissos estabelecidos nos TACs são, em regra, tomados no curso dos procedimentos preparatórios ou inquéritos civis, a fim de serem regularizadas as condutas detectadas como ilegais, sendo considerados como títulos executivos extrajudiciais.

Na verdade, a natureza jurídica do Termo de Ajuste de Conduta é polêmica na doutrina. Há quem considere que este teria natureza de transação, por tratar-se de acordo bilateral e consensual, contudo essa visão pode ser afastada pelo argumento de que não

existem concessões recíprocas na celebração do TAC, havendo compromissos assumidos apenas por aqueles que praticaram as irregularidades.

Além disso, defende-se que este poderia ter natureza híbrida, haja vista que poderá conter disposições relativas a direitos disponíveis, os quais podem sofrer transações, embora estas tenham caráter indireto, atípico (FONSECA, 2013, p. 73).

A previsão legal para a utilização do aludido instrumento também se assenta na Lei da Ação Civil Pública (LACP), em seu art. 5º, §6º, dispositivo este incluído à referida lei apenas com o advento do Código de Defesa do Consumidor.

Tal dispositivo prevê que os mesmos legitimados para propor Ação Civil Pública poderão tomar compromisso de ajustamento de conduta, quais sejam: o Ministério Público; a Defensoria Pública; a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista; a associação que seja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil, cujas finalidades institucionais incluam a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

Após a referida inclusão, conforme aduz Leite (2014, p. 243), foi alterado parcialmente o art. 876 da CLT pela edição da Lei nº 9.858/2000, passando este a dispor:

Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; **os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho** e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo. (BRASIL, 1943, Grifou-se)

É possível concluir a partir da leitura combinada dos dois dispositivos que os TACs firmados perante o MPT são títulos executivos extrajudiciais e serão executados na Justiça do Trabalho, competência esta fundada no art. 114 da Constituição Federal, o qual exige que a ação proposta em tal Justiça Especializada seja oriunda da relação de trabalho.

Acerca dessa competência:

Se o Judiciário Laboral é materialmente competente para reconhecer e julgar ação civil pública trabalhista, cujo objeto repousa na defesa dos interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos decorrentes das relações de emprego ou de trabalho, salta aos olhos que será também materialmente competente para executar o termo e compromisso de ajuste de conduta às exigências legais, pois em ambas situações está-se [sic] diante de matérias idênticas ligadas à defesa dos mencionados interesses. (LEITE, 2014, p. 251)

Ademais, é importante ressaltar que, embora estejamos tratando do TAC como instrumento utilizado quando da atuação extrajudicial do MPT, este também poderá ser

firmado, conforme Oliveira Neto (2008, p. 59), no curso de processo judicial, com posterior requerimento de homologação pelo juiz do feito, sendo uma forma de conciliação incidente.

Quanto à estrutura do TAC, Ferreira (2011, p. 66) explica que “deverão constar nome e endereço completos do promitente, cidade e data, obrigações estipuladas de maneira clara e específica, multa cominatória em caso de descumprimento e a indicação do fundo destinatário para a qual esta última será reversível”.

Não é demais salientar que, em caso de descumprimento, o pagamento da referida multa cominatória não substitui o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer. Além disso, ensina Leite (2014, p. 254) que a estipulação da multa não é requisito de validade do título executivo extrajudicial, ou seja, este poderá ser executado perante a Justiça do Trabalho mesmo que não tenha fixado multa pelo descumprimento, devendo o Juiz fixar seu valor diário, bem como a partir de quando esta será devida.

Relativamente à destinação da multa por descumprimento, esta é feita geralmente ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), fundo vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), mas há possibilidade de o MPT prever destinações outras, como a compra de materiais ou equipamentos a entidades filantrópicas ou mesmo órgãos públicos.

Dessa maneira, por meio da celebração do TAC, o MPT visa à corrigir danos de natureza transindividual ou até evitar a ocorrência destes, estipulando obrigações positivas e negativas, sob pena da cobrança de multa por descumprimento. Configura-se, assim, como importante forma de atuação extrajudicial, de grande utilidade para o Ministério Público na defesa dos interesses coletivos.

3.3.2 Atuação Judicial

Conforme já apontado, além da atuação extrajudicial do MPT, também existe a atuação judicial, que decorre da sua participação nos processos judiciais, seja como parte, seja como *custos legis*.

Destaca-se que todas as ações que o MPT pode ajuizar também podem ser ajuizadas por terceiros, pois, conforme explica Leite (2014, p. 105), a única função privativa do Ministério Público como um todo no âmbito judicial é a promoção de ação penal pública, não sendo esta ajuizável pelo MPT em razão da incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações de tal natureza.

A LC 75/1993 dispõe em seu art. 83 que compete ao MPT o exercício de certas atribuições perante os órgãos da Justiça do Trabalho, indicando rol de atribuições da

Instituição como órgão agente e como órgão interveniente, atribuições estas que serão tratadas adiante.

3.3.2.1 Como Órgão interveniente (*custos legis*)

Na condição de órgão interveniente ou *custos legis*, o MPT atua como fiscal da lei, tomando-se “lei” no sentido amplo, abarcando princípios, valores, costumes. Nessa forma de atuação, o MPT não figura nem como autor, nem como réu e sim como defensor da ordem jurídica como um todo.

Conforme já exposto anteriormente, no começo da sua história, o MPT exercia basicamente a função de emitir pareceres, podendo-se dizer, assim, que o desempenho do papel como *custos legis* pelo MPT é o modo historicamente originário de atuação desse órgão. No passado, assim, o MPT estava obrigado a emitir parecer escrito em todos os processos no TST e TRTs, tendo em vista o que preceituavam os arts. 746, alínea a⁹ e 747 da CLT¹⁰.

Conforme ensina Leite (2014, p. 111), tais dispositivos foram revogados pelo inciso XIII do art. 83 da LC 75/1993 que orienta que apenas haverá obrigatoriedade da atuação como órgão interveniente nos segundo e terceiro grau de jurisdição quando for parte pessoa jurídica de direito público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

Importante salientar que, em tais casos, “a intervenção do *Parquet* é em razão do interesse público e não necessariamente do interesse da Administração Pública, o que poderá resultar, até mesmo, em um parecer desfavorável ao ente público” (SAVAGET, 2000, p. 126). Já se não forem partes as pessoas jurídicas supracitadas, a intervenção será facultativa.

Ademais, além da obrigatoriedade de intervenção no caso acima mencionado, também será obrigatória a atuação na condição de *custos legis* quando houver interesse público de acordo com a natureza da demanda processual, os objetos desta e as partes envolvidas. Cabe ao próprio MPT a identificação da presença do referido interesse público, nos termos do art. 83, II da LOMPU.

Conforme explica Júnia Castelar Savaget (2000, p. 126), em alguns casos a própria lei expõe a presença do interesse público, como naqueles em que estão envolvidos interesses de incapazes, conforme prevê o art. 178, II do Código de Processo Civil de 2015 (CPC/2015). Outro caso é aquele trazido pela Lei nº 7.347/1985, que também dispõe em seu

⁹ Art. 746 - Compete à Procuradoria-Geral da Justiça do Trabalho: a) oficiar, por escrito, em todos os processos e questões de trabalho de competência do Tribunal Superior do Trabalho. (BRASIL, 1943)

¹⁰ Art. 747 - Compete às Procuradorias Regionais exercer, dentro da jurisdição do Tribunal Regional respectivo, as atribuições indicadas na Seção anterior. (BRASIL, 1943)

art. 5º, § 1º que será obrigatória a intervenção do *Parquet* nas Ações Civis Públicas não ajuizadas por este.

Também é necessária a atuação do MPT como *custos legis* nos dissídios coletivos em caso de greve que possa acarretar lesão ao interesse público, nos termos do art. 83, inciso VIII, da LOMPU.

Atuando como órgão interveniente, além de emitir pareceres, o *Parquet* Laboral, poderá se manifestar em qualquer fase do processo, inclusive sobre as matérias em debate durante as sessões dos tribunais trabalhistas, bem como requerer vistas dos processos em julgamento e todas as diligências que entender necessárias para o correto andamento do processo e para a melhor solução da lide¹¹.

Desse modo, a atuação do MPT como fiscal da lei se mostra de grande importância para o cumprimento de suas funções institucionais, sobretudo considerando que, após o advento da Constituição Federal de 1988, a instituição passou a gozar de uma série de prerrogativas que garantem que desempenhe seu papel de maneira autônoma e independente na defesa do interesse público.

3.3.2.2 Como Órgão agente

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, bem como da Emenda Constitucional 45/2004, as atribuições do Ministério Público do Trabalho foram ampliadas juntamente com a competência da Justiça do Trabalho.

A atuação como órgão agente, perante a Justiça Laboral, revela-se como uma das principais mudanças que justificam essa ampliação, haja vista que a instituição passou de órgão apenas interveniente, na condição de emissor de pareceres em processos judiciais trabalhistas, para atuar diretamente nos processos, como parte, na defesa dos interesses coletivos, difusos e individuais homogêneos.

¹¹ Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (...) II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção; (...) VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho; VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes; XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas; (BRASIL, 1993)

Desse modo, atualmente, o *Parquet* Laboral fundamenta sua atuação como órgão agente sobretudo no art. 83, da LC 75/1993¹². O referido artigo permite-nos a conclusão de que o MPT é responsável pelo ajuizamento de ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e outras leis trabalhistas (inciso I), inclusive: a Ação Civil Pública (inciso III); Ação Anulatória (ou outra cabível) de cláusula de contratos, convenções ou acordos coletivos (inciso IV); Ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho (inciso V).

Além disso, ainda atuando como parte, deverá propor Mandado de Injunção quando a competência for da Justiça do Trabalho (inciso X), bem como poderá promover o dissídio coletivo em caso de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão do interesse público (nos termos do art. 114, § 3º da Constituição Federal).

Conforme é possível observar são várias as formas de atuação do MPT como órgão agente nos processos judiciais trabalhistas. No entanto, não há dúvidas de que o principal instrumento utilizado pelo órgão ministerial em sua atuação judicial atualmente é a Ação Civil Pública.

Assim, tanto por ter a Ação Civil Pública maior destaque na prática, quanto por sua maior importância para o presente estudo, será dado maior enfoque nos aspectos relacionados a esta, em detrimento das demais ações.

Com isto, cumpre esclarecer que a CLT nada dispõe acerca da proteção aos direitos transindividuais, até pelo próprio momento histórico em que esta foi editada, dispondo apenas acerca de dois sistemas, conforme explica Leite (2014, p. 180): o primeiro referente aos dissídios individuais, que podem ser ajuizados sob a forma de Reclamação Trabalhista simples ou com litisconsórcio ativo e cujas sentenças produzem efeitos apenas *inter partes*; o segundo referente aos dissídios coletivos, cuja sentença normativa não possui caráter condenatório, mas sim constitutivo ou declaratório.

Tais sistemas não se mostraram suficientes para a tutela dos interesses transindividuais, razão pela qual se criou o que Leite (2001, p. 72) chamou de jurisdição trabalhista metaindividual, que fundamenta a utilização da ACP pelo *Parquet* Laboral

¹² Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas; III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores; V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho; X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho. (BRASIL, 1993)

combinando a norma constitucional¹³ com a Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/1985), o CDC¹⁴ e a LOMPU¹⁵.

Na realidade, a Lei nº 7.347/1985, que disciplina a Ação Civil Pública, somente passou a prever a utilização dessa ação para a defesa de “qualquer outro interesse difuso ou coletivo”, a partir da edição do Código de Defesa do Consumidor em 1990¹⁶.

Dito isto, observa-se que a ACP, como ação coletiva que é, presta-se a buscar a responsabilização daqueles que causem danos morais ou patrimoniais, a direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, o que implica dizer que sua natureza é, conforme Leite (2014, p. 179), primordialmente condenatória.

Essa tutela de interesses metaindividuais se dá por meio dos pedidos que podem tanto ser por condenação patrimonial, quanto pela condenação em obrigações de fazer e de não fazer, ou mesmo ambos, como facilmente ocorre em muitas ações. Além disso, em regra o MPT requer em sede de ACP a condenação por dano moral coletivo, que seria, conforme Melo (2012, p. 167), “a violação transindividual dos direitos da personalidade”.

Quanto à condenação pelo dano moral coletivo, importa notar que esta deve ter duplo caráter, o de reparar o dano injusto causado à moral de uma coletividade e o de desestimular a prática dos ilícitos geradores da condenação.

Diante do exposto, é possível concluir que a ACP se mostra como relevante instrumento para defesa dos interesses coletivos, conferindo ao MPT o poder de buscar perante o Judiciário Trabalhista tanto a tutela preventiva, quanto a tutela reparatória desses direitos, o que o coloca como importante legitimado, senão o principal, na garantia dos direitos transindividuais trabalhistas.

¹³ 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;

¹⁴ 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.

Art. 82. Para os fins do art. 81, parágrafo único, são legitimados concorrentemente: I - o Ministério Público (...) Art. 90. Aplicam-se às ações previstas neste título as normas do Código de Processo Civil e da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, inclusive no que respeita ao inquérito civil, naquilo que não contrariar suas disposições.

¹⁵ 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;

¹⁶ Antes disso, o Lei 7.347/1985 previa a utilização de Ação Civil Pública apenas para a responsabilização por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

4 A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DIANTE DA PRÁTICA DE *DUMPING* SOCIAL

Por último, aprofundando o tema central do presente estudo, propõe-se a análise de pareceres emitidos pelo MPT e de petições iniciais ajuizadas, ambos no ano de 2016. A opção pela análise de tais documentos foi conduzida pelo fato de que, para se entender a atuação do *Parquet* trabalhista diante dos casos de *dumping* social, faz-se necessário o olhar para a forma como este utiliza seus instrumentos em tais casos e como este tem se posicionado tanto no que se refere ao enquadramento de certas condutas como *dumping* social, como quanto a questões relativas ao pedido de indenização pela sua prática.

Conforme exposto no capítulo anterior, o MPT atua judicialmente como órgão agente e como órgão interveniente e, por essa razão, é que se optou pela utilização de pareceres e petições iniciais de ACPs, considerando que são esses os principais instrumentos utilizados pelo órgão em cada uma das formas de atuação judicial.

A seleção apenas de petições iniciais das ações, e não dos processos por inteiro, foi suficiente para o implemento do objetivo perseguido com o presente trabalho, considerando que é por meio da inicial que o Procurador expõe mais puramente seus argumentos referentes à caracterização do *dumping* social e do possível pedido de indenização por tal prática.

Ressalta-se, ainda, que o MPT tem atuado em casos referentes ao *dumping* social há pelo menos sete anos, sendo inúmeros, assim, os pareceres emitidos e as ações ajuizadas com tal objeto. Em razão disso, as amostras de documentos colhidas foram referentes ao ano de 2016, por serem mais recentes e capazes de demonstrar o posicionamento mais atual do órgão quanto às questões analisadas.

Por fim, cumpre esclarecer que foram analisados cerca de 7 (sete) pareceres e 50 (cinquenta) petições iniciais de ACPs, dos quais serão mencionados aqueles que se mostraram mais relevantes ao estudo.

4.1 Do enquadramento das condutas como prática de *dumping* social

Sendo o *dumping* social figura relativamente nova em nosso ordenamento jurídico, sem regulação legislativa própria e cujos delineamentos são discutidos pela doutrina e jurisprudência, com diversos posicionamentos conflitantes até então, é certo que a percepção

da sua prática em cada situação levada ao MPT ou ao Judiciário é tarefa que parece depender da interpretação daqueles que se deparam com tais situações.

Assim, antes de tratar especificamente do enquadramento pelo MPT de certas condutas como *dumping* social, importa destacar alguns requisitos que parecem emergir do próprio conceito desse fenômeno.

Em outras palavras, parece ser necessário que para a caracterização do *dumping* social se atente para o que diz o seu conceito, o que pode parecer óbvio, mas na prática ainda pode ser algo problemático em certos momentos.

Dessa forma, retoma-se o conceito de *dumping* social, exposto no primeiro capítulo do presente trabalho, como a prática, pelos empregadores, de infringir deliberada, reiterada e conscientemente os direitos sociais dos trabalhadores, com o intuito de reduzir seus custos e, com isto, afetar a concorrência.

Tem-se, portanto, que é necessária a violação dos direitos trabalhistas de forma reiterada, o que muitas vezes é percebida facilmente pelo número de condenações da empresa pelas mesmas condutas ilícitas ou, no caso do MPT, pelo número de procedimentos instaurados em face da empresa ou, ainda, pelo grande lapso temporal em que a empresa tenha procedido com tais práticas.

Essa violação reiterada e consciente deve ser acompanhada da intenção do empregador em se utilizar dessa prática para obter vantagens econômicas, com a consciência de que sonegando tais direitos, economiza com os encargos sociais e pode reduzir por tal razão os seus preços ou mesmo investir mais em seu negócio, como por meio de publicidade ou com a melhoria dos produtos.

Destarte, da conduta ilícita da empresa deve ser provocado, ao mesmo tempo, dano tanto à coletividade de trabalhadores quanto à concorrência, o que permite a interpretação de que não é a mera violação de direitos trabalhistas que ensejará o *dumping* social.

A percepção do dano à concorrência, por meio da prática de concorrência desleal, não será nítida em todos os casos, o que parece ser a maior dificuldade para a caracterização do *dumping* social. Formas de avaliar a existência desse dano é justamente a observação do preço dos produtos oferecidos por determinada empresa em comparação com outras empresas do mesmo setor, ou o destaque que a empresa porventura tenha no mercado frente às demais empresas do mesmo segmento.

Exemplo bastante característico de enquadramento do *dumping* social está no caso da marca M. Officer, da empresa M5 Indústria e Comércio, atuante no setor têxtil e

processada em ACP ajuizada pelo MPT de São Paulo¹⁷, pela utilização de trabalho análogo ao escravo, mantendo, em sua cadeia produtiva de confecção de peças de vestuário, trabalhadores em situações degradantes, violando direitos relativos sobretudo à jornada de trabalho, remuneração, saúde e segurança do trabalho, e com isto diminuindo seus custos, conforme expôs reportagem da Agência Brasil:

A procuradora destacou que a M5, que tem filiais em todo o país sob a marca M.Officer, só tem no quadro de funcionários 20 costureiras. “Os pedidos que ela faz são de 2.080 peças. Ela fecha os olhos, de forma deliberada, para a capacidade produtiva da intermediária para garantir a produção da marca com **baixo custo e coloca os trabalhadores em situação degradante**”, declarou. (M. OFFICER..., 2014, grifou-se)

Relativamente aos pareceres e petições iniciais analisadas, observou-se que é bastante heterogênea a maneira como cada procurador expõe o *dumping* social. Praticamente metade dos documentos inicialmente selecionados traziam apenas menção ao fenômeno, sem maiores detalhamentos, o que prejudica a análise da atuação da instituição em tais casos.

Por outro lado, as petições que detalharam o fenômeno, nos moldes do seu conceito, explicando o porquê do enquadramento do *dumping* social para as situações que ensejaram o ajuizamento das respectivas ações, revelaram que as principais condutas enquadradas como *dumping* social pelo MPT são referentes à: prática de terceirização ilícita, à fraude para descaracterizar a relação de emprego (o que inclui a contratação irregular de estagiários e a prática da pejetização); jornada de trabalho, sobretudo por meio da violação ao direito aos intervalos e descanso semanal remunerado; meio ambiente do trabalho, violando o direito ao ambiente laboral saudável e seguro; e, por fim, às verbas em geral, notadamente salários e verbas rescisórias.

Nota-se desde já que as condutas passíveis de enquadramento como *dumping* social nem sempre são relativas diretamente a direitos patrimoniais, o que demonstra que as empresas podem conseguir vantagens econômicas por meio da violação de direitos extrapatrimoniais, como ocorre com o direito ao meio ambiente do trabalho saudável e seguro.

Na maioria dos casos estudados, essa vantagem frente à concorrência é bastante perceptível, embora em outros os Procuradores do Trabalho pareçam colocá-la como algo implícito. Para ilustrar essa afirmação, destacam-se, a título de exemplo, os principais casos referentes a cada uma das irregularidades citadas.

4.1.1 Violações referentes à fraude para descaracterizar a relação de emprego, à

¹⁷ Processo nº 0001779-55.2014.5.02.0054

terceirização ilícita e à pejotização

O vínculo de emprego traz para o empregador uma série de responsabilidades e custos e, por conta disso, muitas empresas se valem de artifícios para tentar fraudar a caracterização desse vínculo, utilizando-se da *pejotização*¹⁸, da falsa condição de sócio do empregado ou mesmo da terceirização de suas atividades-fim, o que configuraria a terceirização ilícita.

Tais práticas facilmente ensejam danos à concorrência, pois claramente a empresa não precisará arcar com os diversos custos sociais da relação de emprego, como pagamento de contribuições previdenciárias, férias e outros direitos.

Na Procuradoria Regional do Trabalho (PRT) da 1ª Região três foram os casos de pejotização enquadrados como *dumping* social que ensejaram o ajuizamento de ações civis públicas no presente ano.

O primeiro deles referia-se à empresa Crystal Care for Body & Soul Instituto de Beleza LTDA¹⁹, em que foi apurado que esta estaria dispensando seus empregados para “recontratá-los” como pessoas jurídicas, sob a denominação de parceiros.

Os outros dois casos se referem às empresas Odontocenter Clínicas Integradas LTDA²⁰ e Hospital Vita de Volta Redonda S/A²¹, as quais são clínica odontológica e hospital respectivamente e não possuem dentistas e médicos em seus quadros de empregados, porque tais profissionais são contratados sob a forma de pessoas jurídicas.

No caso do hospital, a própria empresa teria se negado a ajustar sua conduta alegando que sua prática reduz seus custos e aumenta seus lucros, conforme pontuou o Procurador do Trabalho que ingressou com a ACP, o que demonstra a consciência da empresa quanto às vantagens econômicas que esta pode obter praticando *dumping* social.

Outro exemplo examinado, este referente à terceirização ilícita e outras irregularidades, é o disposto em ACP ajuizada na cidade de Ilhéus na Bahia (PRT 5ª Região), em face da empresa Carvalho Silveira Comércio Armazenamento e Logística LTDA²² e outras três empresas do ramo de supermercados que, para o Ministério Público do Trabalho, formariam entre si grupo econômico.

¹⁸ Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2013, p. 283), “utilização simulatória da roupagem de pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física”.

¹⁹ Processo nº 0100168-09.2016.5.01.0030

²⁰ Processo nº 0101241-23.2016.5.01.0060

²¹ Processo nº 0101016-33.2016.5.01.0341

²² Processo nº 0000465-66.2016.5.05.0492

Tais empresas estariam incorrendo em uma série de irregularidades, tendo sido constatada a prática de terceirização ilícita pelos Auditores Fiscais do Trabalho em ação fiscal realizada em 2015, em razão da contratação de trabalhadores por meio de empresa interposta, constituída exclusivamente para fornecer mão-de-obra às empresas do grupo.

A prática de concorrência desleal em tal caso é identificada pelo Procurador do Trabalho pela dominação que as empresas do grupo conseguem exercer no mercado daquele município, mesmo existindo grandes redes de supermercado no local, as quais possuem destaque em nível nacional (como Bompreço e G Barbosa).

Expôs, ainda, o Procurador que as condutas fraudulentas e ilícitas da empresa se mostram reiteradas pela constatação da existência de vinte e um procedimentos administrativos em face das empresas do grupo e três Termos de Ajustamento de Conduta firmados, os quais estariam sendo constantemente descumpridos.

4.1.2 Violações referentes ao meio ambiente do trabalho

O direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável é considerado tanto no plano internacional, quanto no plano constitucional interno, direito fundamental e objetiva a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

A garantia do cumprimento integral de todas as normas de saúde e segurança do trabalho é, portanto, obrigação concreta de todos os empregadores, não podendo estes, na busca pelo lucro, esquivarem-se de tais obrigações, pondo em risco a vida e saúde dos trabalhadores.

No entanto, diversos são os casos de desrespeito a tais normas levados ao Ministério Público do Trabalho e ao Judiciário brasileiro, muitas vezes após a ocorrência de acidentes de trabalho, que a cada ano vitimam inúmeros trabalhadores.

Nesse sentido, foram várias as ações ajuizadas no presente ano pelo MPT versando acerca das normas de proteção ao meio ambiente laboral. Em alguns desses casos, os Procuradores do Trabalho conseguiram enquadrar as condutas dos empregadores como *dumping* social, pelo dano à concorrência e violações reiteradas.

Como exemplos, destacam-se três petições iniciais de ACPs ajuizadas no ano de 2016. O primeiro dos casos se refere à empresa IES do Brasil Soluções em Equipamentos LTDA²³, multinacional de enorme porte, que, no curso do procedimento administrativo que tramitou na PRT da 3ª Região, afirmou que não adotaria as medidas apontadas pelo *Parquet*

²³ Processo nº 0010531-34.2016.503.0081

laboral para o cumprimento da legislação referente ao meio ambiente do trabalho, pois tal adoção demandaria investimentos milionários.

Tal afirmação conduziu à compreensão de que a ausência desses investimentos geraria benefícios econômicos perante as empresas concorrentes que, ao contrário da demandada, adotam as medidas necessárias, em prejuízo da saúde e segurança de seus trabalhadores.

Ressalta-se, contudo, que nesse caso não foi mencionado se a conduta da empresa seria reiterada, haja vista que se baseou em autos de infração lavrados em uma única ocasião e em laudo do perito do MPT, embora a empresa tenha se negado a ajustar completamente sua conduta, o que levaria à continuidade daquelas violações com o tempo.

Outro exemplo é o caso da empresa Cassol Pré-fabricados LTDA²⁴, cuja petição inicial foi ajuizada por Procurador da PRT da 12ª Região, em razão de irregularidades concernentes às normas de saúde e segurança dos trabalhadores, bem como de acidente de trabalho fatal ocorrido em uma de suas unidades em 2013.

No referido caso, a conduta da empresa se mostrou reiterada em razão da ocorrência de outros acidentes de trabalho anteriores ao ocorrido em 2013, bem como pelo fato de que se constatou que, após os acidentes mencionados, a empresa teria continuado a operar nas mesmas condições inseguras que deram causa aos acidentes anteriores, mantendo o risco para os demais trabalhadores.

Além disso, apontou-se como prova da concorrência desleal o fato de esta ser considerada como líder no mercado na América Latina, o que tornaria impossível a concorrência de empresas de menor porte que cumprem a legislação, já que os custos da demandada seriam menores por não haver a preocupação em garantir a saúde e segurança dos seus obreiros, sendo flagrante a prática do *dumping* social.

Ação ajuizada por Procurador do Trabalho da 22ª Região em face da empresa Litucera Limpeza e Engenharia LTDA²⁵ é também exemplo de processo judicial ajuizado em razão da violação ao meio ambiente do trabalho, enquadrada como *dumping* social.

Em tal caso, o Procurador do Trabalho reconheceu a concorrência desleal praticada em razão da exploração da mão-de-obra barata em função da ausência de proteção social experimentada pelos trabalhadores envolvidos, já que estavam inseridos em meio ambiente em desacordo com as normas de proteção mínima. Quanto à reincidência, esta

²⁴ Processo nº 0000394-94.2016.5.12.0031

²⁵ Processo nº 0002378-24.2016.5.22.0003

poderia ser observada, conforme o Procurador, em virtude do vasto rol de infrações cometidas pela empresa.

4.1.3 Violações referentes à jornada de trabalho

Conforme Delgado (2013, p. 876), “jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato”. São várias as normas de proteção à jornada de trabalho, regulando desde a sua duração máxima, os intervalos necessários ao reestabelecimento físico e mental do empregado até a obrigatoriedade do registro desta.

Tem-se reconhecido mais modernamente a relação entre a duração da jornada e a saúde no trabalho, considerando que além de o cansaço e a fadiga poderem figurar como causas de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, em muitas atividades é necessária a imposição de tempos menores de trabalho em razão do nível de insalubridade inerente a estas.

Assim, a violação a estas normas prejudica o trabalhador de diversas formas, seja fisicamente, economicamente ou mesmo pela privação de tempo para o convívio social e familiar do indivíduo. Nesses casos, o dano pode ultrapassar facilmente a esfera individual para atingir a coletividade.

Diversos foram os documentos analisados em que empresas foram demandadas pelo MPT em razão do descumprimento de normas referentes à jornada de trabalho, condutas estas que ensejaram o pedido de indenização pela prática de *dumping* social.

Primeiramente, ressalta-se o caso de duas ações ajuizadas pelo mesmo Procurador do Trabalho da PRT da 6ª Região, uma contra a empresa Herval Nordeste Indústria de Móveis Colchões e Espumas LTDA²⁶ e outra contra as empresas Eurogruas Serviços Eólicos do Brasil LTDA e GE Water & Process Technologies do Brasil LTDA²⁷.

Tais empresas teriam violado os seguintes direitos concernentes à jornada de trabalho: prorrogação da jornada de trabalho para além de 2 (duas) horas diárias; intervalo interjornadas inferior a 11 (onze) horas; não concessão de descanso semanal remunerado dentro de 7 (sete) dias; não inclusão do adicional de insalubridade ou periculosidade no cálculo das horas extras/adicional noturno e seus reflexos.

Em ambos os casos, o Procurador enquadrou a conduta das acionadas como *dumping* social, demonstrando de maneira bastante clara a prática de concorrência desleal e

²⁶ Processo nº 0000354-10.2016.5.06.0313

²⁷ Processo nº 0000439-76.2016.5.06.0351

sua reiteração por meio de cálculos que evidenciavam os montantes economizados dentro de um ano pela empresa por meio da violação das mencionadas normas.

Também teve sua conduta enquadrada como *dumping* social a empresa Colúmbia Segurança e Vigilância Patrimonial LTDA²⁸, a qual foi autuada em 2012 e em 2015 pelo registro “britânico” da jornada de trabalho e em 2015 pela ausência de concessão de intervalos intrajornada, violações estas que foram cometidas ao longo de vários anos. O Procurador que ajuizou a ação, enquadrou-a como *dumping* social considerando que tal conduta lesaria a concorrência, correspondendo como infração à ordem econômica. Posicionamento este, ressalte-se, adotado em muitas das ações analisadas.

4.1.4 Violações referentes ao pagamento de salário e remuneração

O salário e a remuneração constituem o conjunto de parcelas recebidas pelo empregado em virtude do contrato de trabalho. O descumprimento da obrigação de pagar essas verbas pode se mostrar como uma forma muito fácil de se praticar o *dumping* social, considerando que a empresa se valeria do trabalho do empregado, sem cumprir com a sua principal obrigação, o pagamento de salários.

Algumas das petições iniciais analisadas se referiam à violação desse direito básico. Como exemplo, pode-se citar o caso da empresa Brazul Transporte de Veículos LTDA²⁹, demandada pelo MPT no ano de 2016 em razão da prática de realizar pagamentos não contabilizados, chamados pagamentos “por fora”. No caso, o *dumping* social foi apenas mencionado.

A empresa Coral Empresa de Segurança LTDA³⁰ também foi demandada pelo MPT em virtude de deixar, reiteradamente, de efetuar os depósitos de FGTS de seus empregados. Para demonstrar que a empresa descumpria com frequência tais normas, o Procurador expôs que esta figura como investigada em 56 (cinquenta e seis) procedimentos instaurados em várias das Procuradorias Regionais do Trabalho.

Em ambos os casos citados, porém, o dano à concorrência foi apenas mencionado, como se da violação reiterada decorresse naturalmente esse dano, visão esta bastante utilizada por muitos dos Procuradores do Trabalho quando do enquadramento de certas condutas como *dumping* social.

²⁸ Processo nº 0000712-13.2016.5.14.0002

²⁹ Processo nº 0001304-49.2016.5.17.0010

³⁰ Processo nº 0010839-53.2016.5.18.0081

Quanto a isto, vale ressaltar que para que esse posicionamento seja acertado é importante que o dano à concorrência seja evidente, o que não ocorre em todas as situações, devendo ser avaliado caso a caso, a fim de que o enquadramento das condutas seja feito de modo a obedecer aos seus requisitos.

4.2 Dano moral coletivo e *dumping* social

Da análise documental realizada, observou-se divergências no modo como o *dumping* social é posto pelos Procuradores do Trabalho, visto que ora é tratado como sinônimo de dano moral coletivo, ora é tratado como instituto distinto, o que conduz ao pedido de indenizações distintas.

Desse modo, foi possível notar que predominantemente os Procuradores pedem indenização pela prática de *dumping* social das seguintes formas: pedido de indenização por *dumping* social e por dano moral coletivo separadamente; pedido de indenização por danos morais coletivos pela prática de *dumping* social; pedido de danos morais coletivos somente, apenas mencionando o *dumping* social na fundamentação.

Souto Maior, Moreira e Severo (2014, p. 60) defendem que são espécies distintas de indenização o dano moral coletivo e o *dumping* social, sendo o primeiro dano extrapatrimonial e o segundo dano material coletivo, sendo, portanto, cumuláveis.

Já Costa (2016, p. 131), entende que o *dumping* social pode ser classificado como espécie de dano moral coletivo, seguindo o mesmo regramento ambos os institutos, tanto quanto à ambiência nas ações coletivas, com idênticos autores coletivos, mecanismos de quantificação, bem como quanto aos aspectos da destinação social da condenação.

Além disso, acerca da cumulação de pedidos de indenização distintos:

[...] vale deixar destacada a impossibilidade de serem cumulados pedidos de dano moral coletivo genérico em conjunto com dano decorrente de *dumping* social, pois, ambos possuem o mesmo fato gerador, dano extrapatrimonial a interesses transindividuais. (COSTA, 2016, p. 132)

Conforme Casagrande (2013, p. 116), ao analisar julgados da Justiça do Trabalho, concluiu-se que não parecia relevante qual a terminologia utilizada. Em verdade, essa confusão parece se dar justamente pelo fato de não haver previsão legislativa no Brasil que oriente e delimite a natureza do fenômeno em questão, bem como por tratar-se de instituto novo no cenário jurídico nacional, sendo naturais tais divergências.

O próprio Projeto de Lei nº 1615/2011, que tramita na Câmara dos Deputados com intuito de criar lei que disponha sobre *dumping* social, impõe que a empresa que o praticar estará sujeita ao pagamento de indenização ao trabalhador prejudicado, à empresa concorrente prejudicada e ao pagamento de multa administrativa a ser recolhida ao FAT (BRASIL, 2011).

Assim, de certa forma o projeto vai de encontro com a visão de que o *dumping* social teria somente natureza de dano transindividual, já que propõe a indenização específica dos empregados e empresas lesadas.

Conforme já explicitado, a caracterização de uma conduta como *dumping* social precisa obedecer certos requisitos. Assim, não parece correta a utilização do chamado dano moral coletivo como sinônimo ao *dumping* social, nem mesmo como espécie daquele, haja vista que os requisitos para a caracterização de cada um destes são distintos, embora em alguns casos seja difícil essa separação em razão de o dano à concorrência se manifestar também como dano à coletividade.

Por todo o exposto, parece mais acertado que os pedidos sejam feitos de forma separada e que, ao alegar a prática de *dumping* social o autor não se limite a afirmar que houve o dano à concorrência e a conduta reiterada, devendo demonstrá-la.

4.3 Critérios para a fixação do valor da indenização suplementar por *dumping* social e sua destinação

Variados e interessantes critérios foram utilizados pelos Procuradores do Trabalho para a fixação de valor das indenizações pleiteadas. Dentre estes, alguns se destacam pela objetividade e precisão.

Dos documentos analisados, o primeiro dos critérios de relevância para fundamentar o valor pedido a título de indenização pela prática de *dumping* social foi aquele baseado em dispositivos da Lei nº 12.529/2011.

Tal lei visa a estruturar o Sistema de Defesa da Concorrência, dispondo sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica. Uma das maneiras de praticar tais infrações seria justamente a prática de concorrência desleal. Com base nisso, os Procuradores do Trabalho fundamentaram pedidos de indenização pela prática de *dumping* social, nos seguintes dispositivos:

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; (...)

Art. 37. A prática de infração da ordem econômica sujeita os responsáveis às seguintes penas:

I - no caso de empresa, **multa de 0,1% (um décimo por cento) a 20% (vinte por cento) do valor do faturamento bruto da empresa**, grupo ou conglomerado obtido, no último exercício anterior à instauração do processo administrativo, no ramo de atividade empresarial em que ocorreu a infração, a qual nunca será inferior à vantagem auferida, quando for possível sua estimação. (BRASIL, 2011, grifou-se)

Utilizou-se, assim, em vários dos casos estudados o parâmetro de valor de indenização descrito no art. 37, inciso I, da Lei nº 12.529/2011. Na verdade, o artigo se refere à pena de multa em âmbito administrativo, perante o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE)³¹, embora nos casos estudados os Procuradores tenham se utilizado, por analogia, de tal parâmetro no pedido de indenização a ser imposta pela autoridade judiciária.

Somente a título de ilustração, evidencia-se o caso das empresas Quip S/A e Petróleo Brasileiro S/A – PETROBRAS³², demandadas pelo MPT da 4ª Região no ano de 2016 em razão de diversas irregularidades quanto às normas de proteção ao meio ambiente do trabalho, jornada e verbas.

No caso, o Procurador reconheceu a prática de *dumping* social, salientando o dano à concorrência e infração à ordem econômica e justificando a aplicação da mencionada lei nos seguintes termos:

Mesmo que não se possa caracterizar as violações de cunho trabalhistas como tecnicamente infrações nos termos típicos da Lei nº 12.529/11, é inegável que as situações como a descrita na presente demanda (um modelo de negócio que leva a infrações reiteradas em prejuízo à sociedade, ao valor social do trabalho e à concorrência) refletem violações aos fundamentos da ordem econômica que são exatamente os valores que serviram de baluarte para a proteção do ordenamento jurídico dada pela Lei nº 12.529/11.

Com isto, utilizou o art. 37, I da Lei nº 12.529/2011 para fundamentar o pedido de indenização por *dumping* social no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do faturamento bruto da QUIP S/A no ano de 2012 a ser destinado ao FDD – Fundo de Proteção dos Direitos Difusos.

Outro exemplo de parâmetro possível a ser utilizado para o pedido de indenização é aquele utilizado no caso já citado das duas ações ajuizadas na PRT da 6ª Região em face da empresa Herval Nordeste Indústria de Móveis, Colchões e Espumas LTDA e das empresas

³¹ Art. 4º O CADE é entidade judicante com jurisdição em todo o território nacional, que se constitui em autarquia federal, vinculada ao Ministério da Justiça, com sede e foro no Distrito Federal, e competências previstas nesta Lei. (BRASIL, 2011).

³² Processo nº ACP 0020687-31.2016.5.04.0121

Eurogruas Serviços Eólicos do Brasil LTDA e GE Water & Process Technologies do Brasil LTDA.

O Procurador responsável pelas duas ações realizou cálculos baseado em documentos que a empresa teria apresentado nos autos do Inquérito Civil, tais como registros de jornada, o que possibilitou o pedido de indenização de no mínimo o valor que a empresa deixou de pagar ou recolher. Tal critério se mostra bastante útil, embora não seja possível mensurar em todos os casos tais valores, o que dependerá da natureza das irregularidades objetos da ação.

Diante disso, salienta-se a importância em se buscar critérios objetivos para fundamentar os valores pedidos a título de indenização, até como forma de diferenciar os pedidos de indenização por dano moral coletivo e os pedidos de indenização por *dumping* social.

Assim, destacaram-se os dois critérios apresentados a título de exemplo por terem se destacado dos demais utilizados nas petições analisadas, sem se excluir a utilização de outros, considerando inclusive que os Procuradores não estão vinculados atualmente a nenhum critério, haja vista a ausência de previsão legislativa específica.

Por fim, quanto à destinação da indenização, em regra os Procuradores pedem, quando do ajuizamento de Ações Cíveis Públicas, que esta seja destinada ao FAT ou outros fundos correlatos, o que se coaduna justamente com a natureza dos direitos transindividuais nelas defendidos.

Interessante notar quanto a esta questão que nos pareceres analisados, agindo o MPT na condição de órgão interveniente, este tem se posicionado, em regra, no sentido de também defender a destinação ao FAT ou fundo correlatos, tendo em vista o caráter coletivo do pedido de indenização pela prática de *dumping* social.

Como exemplo disso, nos autos da Ação Civil Coletiva nº 0010513-21.2016.5.03.0046, o *Parquet* laboral se manifestou no sentido de que a entidade sindical autora da ação, Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços, não teria legitimidade para pedir a indenização “por danos morais pela prática de *dumping* social”.

Além disso, diante do pedido de que metade de tal indenização fosse revertida à entidade autora, considerou que este deveria ser julgado improcedente, devendo ser revertido inteiramente ao FAT, em caso de a ré ser condenada a tal pagamento.

Quanto à questão da destinação, destaque-se a visão de Souto Maior, Moreira e Severo (2014, p. 133), que consideram importante que a indenização seja revertida à

comunidade lesada pela prática do *dumping* social, o que conferiria caráter pedagógico e demonstraria o resultado da atuação judicial.

Contudo, diante da dimensão de muitos dos casos concretos, entende-se que nem sempre essa reversão é possível, haja vista que na configuração do *dumping* social, além da coletividade de trabalhadores, também são lesadas a concorrência, a qual pode ou não ser identificada, e a sociedade como um todo, considerando a violação da ordem jurídica.

Diante do exposto, o posicionamento adotado na maioria dos casos pelo MPT em pedir a destinação a fundos de caráter coletivo, revertidos à sociedade, mostra-se coerente, considerando que as lesões causadas pelo *dumping* social atingem sobretudo os interesses transindividuais, defendidos pelo *Parquet* laboral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *dumping* social é fenômeno relativamente novo, cujas implicações refletem não somente no campo jurídico, mas também econômica e socialmente, sendo capaz assim de espalhar danos que transcendem os indivíduos envolvidos.

Com base nisso, é que o Ministério Público do Trabalho, em seu papel de defensor da ordem jurídica e dos direitos coletivos *lato senso*, mostra-se como o principal responsável pelo enfrentamento ao *dumping* social no contexto interno brasileiro.

Isto porque o órgão dispõe de diversos instrumentos para a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores, os quais possibilitam a percepção mais ampla da prática do fenômeno estudado, à medida que tem contato com as empresas infratoras desde o momento em que estas são denunciadas até o ajuizamento de possível Ação Civil Pública ou celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, podendo com isto perceber mais facilmente quais das empresas investigadas praticam reiteradamente violações e se estas teriam o condão de atingir também a concorrência.

Para que essa missão seja cumprida de forma satisfatória, é necessário que os Procuradores do Trabalho estejam sensíveis à existência do fenômeno, bem como ao perigo que este representa ao ordenamento jurídico pátrio, à dignidade dos trabalhadores coletivamente considerados e à ordem econômica.

No presente estudo, portanto, foi possível observar o modo como os Procuradores têm enquadrado as condutas e como têm se posicionado diante de questões trazidas pelo *dumping* social.

Concluiu-se, assim, que a ausência de legislação específica acerca do tema e o fato de o fenômeno estudado ser oriundo de construção doutrinária e jurisprudencial representam entraves a uma visão uniforme do fenômeno, haja vista que dos documentos analisados no capítulo anterior foi notável a existência, entre os Procuradores do Trabalho, de visões mais e menos abrangentes do fenômeno.

Outra dificuldade encontrada está no fato de haver, em muitos casos, confusão entre os pedidos de indenização pela prática de *dumping* social e por dano moral coletivo, o que não deveria ocorrer considerando que os requisitos para configuração de cada um desses danos são distintos, o que sugere que o sujeito ativo das ações realize pedidos de indenizações também distintas para cada um destes.

Embora seja aceitável a compreensão de que o *dumping* social seria capaz de causar dano moral coletivo, o próprio Enunciado 4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, principal dispositivo que fundamenta o reconhecimento do *dumping* social no Brasil e a necessidade de sua reparação, prevê o cabimento de indenização suplementar para os casos em que esteja configurado o *dumping* social.

Além disso, também se observou pelo presente estudo que diversos parâmetros de valor são utilizados nos pedidos de indenização pela prática de *dumping* social, dos quais se destacaram o cálculo de quanto a empresa infratora teria economizado ao praticar as violações trabalhistas, pedindo-se indenização de no mínimo o valor economizado, e também a utilização, por analogia, das disposições do art. 37, I da Lei nº 12.529/2011, que indica o pagamento de multa cujo valor seria de “0,1% (um décimo por cento) a 20% (vinte por cento) do valor do faturamento bruto da empresa, grupo ou conglomerado obtido, no último exercício anterior à instauração do processo administrativo (...)” (BRASIL, 2011) .

Por fim, quanto à destinação, conclui-se ser acertado que a indenização seja revertida a fundos de caráter coletivo, como o FAT, considerando que os danos causados atingem toda a sociedade e por nem sempre ser possível a identificação dos sujeitos afetados.

Portanto, pelo exposto, é nítida a contribuição do Ministério Público do Trabalho no enfrentamento ao *dumping* social, o qual tem conseguido identificá-lo em muitos casos, buscando sua reparação e prevenção, em que pesem os entraves trazidos a essa atuação pelo ainda escasso estudo acerca do tema, bem como pela ausência de legislação específica acerca deste.

REFERÊNCIAS

ACORDO CONSTITUTIVO DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO. 12 abr. 1994. Disponível em: <www.cedin.com.br/wp-content/uploads/2014/05/Acordo-Constitutivo-da-Organizacao-Mundial-do-Comercio.pdf>. Acesso em 05 set. 2016.

ANAMATRA (Brasília). **1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. 56 p.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. Inquérito Civil no âmbito do Ministério Público do Trabalho: Reflexões a partir de um novo perfil institucional. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos Aprofundados MPT**: Ministério Público do Trabalho. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 1089-1106.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. 230 p.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1615/2011** de 15 de junho de 2011. Dispõe sobre o “dumping social”. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=EE6786793FBC60CA15DE160276A7234E.proposicoesWeb1?codteor=889754&filename=PL+1615/2011>. Acesso em: 20 set. 2016. Texto Original.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 24 set. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 24 set. 2016.

BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. **Lei Complementar nº 75/1993**. Brasília, DF, Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em: 26 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. **Lei nº 7.347/1985**. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm>. Acesso em: 01 out. 2016

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Código de Defesa do Consumidor**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm>. Acesso em: 19 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011. Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica;

altera a Lei no 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei no 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei no 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei no 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências. **Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011.** Brasília, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Lei/L12529.htm>. Acesso em: 05 nov. 2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Conselho Superior. **Resolução nº 69, de 12 de dezembro de 2007.** Disciplina, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a instauração e tramitação do Inquérito civil, conforme artigo 16 da Resolução nº 23, de 17 de setembro de 2007, do Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em: <<http://www.mpt.gov.br/camaraArquivos/resolucoesCSMPT/resolu69.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Acórdão Processo nº 0010694-27.2013.5.14.0141. Recorrente: Josenilton Cantao Magalhães. Recorrido: JBS S/A. Relator: Desembargadora Maria do Socorro Costa Guimarães. Porto Velho, RO, 11 de dezembro de 2014. **Caderno Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:** Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Porto Velho, 18 dez. 2014. Disponível em: <http://pesquisa.trt14.jus.br/db/rac-scan/INDEX_ACORSENTMONO_GSA/azE9MiwXNjk0NQ>. Acesso em: 20 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Acórdão nº Processo nº RO - 0049300-51-2009-5-15-0137. Recorrente: Flávia Regina da Silva Maciel. Recorrido: Ponto Esatto Comércio de Calçados Ltda. Relator: Desembargador: Jorge Luiz Souto Maior. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.** Campinas, 27 abr. 2012. Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21586812/recurso-ordinario-ro-29995-sp-029995-2012-trt-15/inteiro-teor-110380026>>. Acesso em: 21 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Acórdão Processo nº RO - 0010468-54.2015.5.18.0104. Relator: Desembargadora: Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque. Goiânia, GO, 24 de agosto de 2015. **Diário da Justiça Eletrônico.** Goiânia, GO, 26 ago. 2015. Disponível em: <<http://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/223994706/recurso-ordinario-trabalhista-ro-104685420155180104-go-0010468-5420155180104>>. Acesso em: 21 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão Processo nº TST - RR - 2899 - 93.2012.5.15.0070. Recorrente: Noble Brasil S.A. e outros. Recorrido: Carlos Eduardo Batista Dias. Relator: Ministro: João Oreste Dalazen. Brasília, DF, 02 de dezembro de 2015. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.** Brasília, 18 dez. 2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/270113341/recurso-de-revista-rr-28999320125150070>>. Acesso em: 20 set. 2016

CASAGRANDE, Lilian Patrícia. **Direitos sociais dos trabalhadores:** Os desafios da proteção diante do dumping social. 2013. 169 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/122806/324656.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 05 set. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Método, 2016. 1400 p.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. Aspectos gerais do Ministério Público da União sob a perspectiva da Lei Complementar 75/1993. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos Aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 105-128.

CHESNAIS, François. **A mundialização do Capital**. São Paulo: Xamã, 1996. Tradução Silvana Finzi Foá. 335 p.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. 577 p.

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Dano Moral Coletivo nas Relações Laborais**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016. 168 p. De acordo com o Novo Código de Processo Civil.

DEIRO, Daniel Girardi, MALLMANN, Maria Izabel. **O GATT e a Organização Mundial do Comércio no cenário econômico internacional desde Bretton-Woods**. Disponível em: <http://www.pucrs.br/ffch/neroi/artigodaniel.pdf>, acesso em 31 ago. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013. 1503 p.

FERREIRA, Cristiane Aneolito. **Termo de Ajuste de Conduta celebrado perante o Ministério Público do Trabalho**. 2011. 203 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde.../Cristiane_Aneolito_Ferreira_ME.pdf. Acesso em: 29 set. 2016.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Compromisso de ajustamento de conduta**. São Paulo: LTr, 2013. 208 p.

FROTA, Paulo Mont'alverne. O Dumping Social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal. **Revista LTr**, São Paulo, v. 78, n. 02, p.206-209, fev. 2014. Mensal.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A legitimação do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses individuais homogêneos. **Rev. TST**, Brasília, v. 67, n. 3, p. 69-77, jul./set. 2001. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52285/005_leite.pdf?sequence=1. Acesso em: 22 set. 2016.

_____. **Ministério Público do Trabalho: Doutrina, Jurisprudência e Prática**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 439 p.

M. OFFICER pode ser banida do mercado por uso de trabalho análogo à escravidão. Agência

Brasil, São Paulo, 24 jul. 2014. Disponível em < <http://m.agenciabrasil.etc.com.br/direitos-humanos/noticia/2014-07/mofficer-pode-ser-banida-do-mercado-por-uso-de-trabalho-analogo>>. Acesso em: 24 out. 2016.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2009. xvi, 553 p.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Um pouco da história do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v. 7, n. 13, p.23-52, mar. 1997. Semestral. Disponível em: <<http://www.anpt.org.br/site/download/revista-mpt-13.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2016.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. Nova análise sobre a crise econômica mundial: A prática do Dumping Social como alternativa de sobrevivência comercial e a necessidade de enlace do Direito do Trabalho no comércio internacional. In: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 21, 2012, Uberlândia. **Anais...**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2012. p. 6269 - 6289. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=1373b284bc381890>>. Acesso em: 14 ago. 2016.

_____; _____. O dumping social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Dumping Social**, Curitiba, v. IV, n. 43, p.40-61, ago. 2015. Mensal. Edição Temática. Disponível em: <[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista Eletrônica \(AGO 2015 - nº 43 - Dumping Social\).pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista_Eletr%C3%B4nica_(AGO_2015_-_n%C3%BA_43_-_Dumping_Social).pdf)>. Acesso em: 22 set. 2016.

MAZZILLI, Hugo Nigro. Princípios institucionais do Ministério Público brasileiro. **Revista do Ministério Público do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, n. 73, p.9-33, jan./abr. 2013. Com atualizações feitas em ago. 2013. Disponível em: <<http://www.mazzilli.com.br/pages/artigos/princinst.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2016.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

MEIRELES, Gustavo Fernandes. **Trabalho, comércio e dignidade no direito internacional contemporâneo: desafios e perspectivas para a atuação da OIT e da OMC**. Curitiba: Juruá, 2016. 382 p.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2012. 470 p.

MEYER-PFLUG, Samantha Ribeiro. O Ministério Público na Constituição Federal de 1988. **Revista Jurídica da Escola Superior do Ministério Público de São Paulo**, São Paulo, v. 2, p.177-192, 24 out. 2012. Disponível em: <http://www.esmp.sp.gov.br/revista_esmp/index.php/RJESMPSP/article/view/46>. Acesso em: 28 set. 2016.

MONTEIRO, Carolina Masotti. Dumping Social no Direito Individual do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 78, n. 06, p.706-711, jun. 2014. Mensal.

OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. **Ministério Público do Trabalho: atuação extrajudicial**. São Paulo: LTr, 2008. 136 p. Atualizado de acordo com as Resoluções ns. 23 do CNMP e 69 do CSMPT.

PÉRISSÉ, Paulo Guilherme Santos. **A judicialização das relações de trabalho e o Ministério Público**. 2013. 193 f. Tese (Doutorado) - Curso de Sociologia, Centro de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <http://www.bdtd.uerj.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=6372>. Acesso em: 26 set. 2016.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Dumping Social ou Delinquência Patronal na relação de emprego? **Revista TST**, Brasília, v. 77, n. 3, p.136-153, jul/set. 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Dumping+Social+ou+delinquência+patronal+na+relação+de+emprego>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

REGIS, André. Dumping Social e o Sistema Multilateral de Comércio: Breve História da Cláusula Social. **Revista da Anamatra VI**, Recife, v. 18, n. 5, p.56-63, fev. 2003. Anual. Disponível em: <<http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Dumping+Social/dumping3.PDF>>. Acesso em: 01 set. 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping Social nas Relações de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. 157 p.

SANTOS, Maria Luiza Ferreira Tosta; SILVA, Thiago Reis e. O fenômeno do dumping social e seus impactos no âmbito trabalhista. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO INTERNACIONAL, 13., 2015, Fortaleza. **Anais...** . Fortaleza: Unifor, 2015. p. 1 - 8. Disponível em: <http://www.unifor.br/images/pdfs/xiii_congresso_dir_int_Maria_Luiza_e_Thiago_Reis_e_Silva.pdf>. Acesso em: 01 set. 2016.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dumping social nas relações de trabalho: Formas de combate. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Dumping Social**, Curitiba, v. IV, n. 43, p.62-75, ago. 2015. Mensal. Edição temática. Disponível em: <[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista+Eletrônica+\(AGO+2015+-+nº+43+-+Dumping+Social\).pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista+Eletrônica+(AGO+2015+-+nº+43+-+Dumping+Social).pdf)>. Acesso em: 22 set. 2016.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Interesses transindividuais: Conceito, delineamento e enquadramento na tipologia dos direitos humanos. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos Aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 325-356.

SAVAGET, Júnia Castelar. O papel do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg**, Belo Horizonte, v. 61, n. 31, p.119-130, jan./jun. 2000. Semestral. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73036/2000_savaget_junia_papel_ministerio.pdf?sequence=1>. Acesso em 29 set. 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Os direitos humanos do trabalhador. **Rev. TST**, Brasília, v. 73, n. 3, p.15-27, set. 2007. Disponível em:

<<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312862/Os+direitos+humanos+do+trabalhador>>. Acesso em: 05 set. 2016.

TAVARES, André Ramos. Curso de direito constitucional. 10. ed. rev. e atual. São Paulo, SP: Saraiva, 2012. 1426 p.

THORSTENSEN, Vera. A OMC – Organização Mundial do Comércio e as negociações sobre comércio, meio ambiente e padrões sociais. **Revista Brasileira de Política Internacional**, Brasília, v. 41, n. 2, p. 29-58, dez. 1998a. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbpi/v41n2/v41n2a03.pdf>>. Acesso em: 03 set. 2016.

_____. A OMC – Organização Mundial do Comércio e as negociações sobre investimentos e concorrência. **Revista Brasileira de Política Internacional**, Brasília, v. 41, n. 1, p.57-89, jun. 1998b. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbpi/v41n1/v41n1a04.pdf>>. Acesso em: 01 set. 2016.