



DUMPING SOCIAL, TERCEIRIZAÇÃO E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO*

Leda Maria Messias da Silva**
Muriana Carrilho Bernardineli***
Universidad Unicesumar de Brasil

SUMÁRIO: Introdução. –1 Meio ambiente do trabalho e direitos da personalidade. 1.1 Conceito de meio ambiente do trabalho. 1.2 A proteção aos direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho. –2 Terceirização. 2.1 Conceito. 2.2 A terceirização como meio de violar direitos e garantias trabalhistas. –3 Dumping social. 3.1 Conceito. 3.2 Dumping social e a violação aos direitos da personalidade do trabalhador. –4 Propostas para prevenir o dumping social. Conclusões. Referências.

RESUMO

O presente estudo visa apresentar um paralelo entre a relação empregatícia terceirizada e o dumping social no ambiente de trabalho. Nessa acepção, direito do trabalho está intimamente ligado ao mercado, de modo que o crescimento nos meios de produção acarreta a necessidade de terceirização de algumas atividades e conseqüentemente promove o aumento na violação aos direitos da personalidade do trabalhador, o qual se depara com a indisponibilidade de sua força de trabalho perante o mercado, e, por conseguinte, torna-se objeto na relação empresarial e sujeito de constantes violações. Assim, a busca por um ambiente de trabalho decente e não degradante à integridade física e mental do trabalhador, apesar de não ser tema recente, ainda não obteve a concretização almejada, razão pelo qual se mostra inesgotável frente ao atual contexto social, devendo por isso ser objeto de debates em busca de melhoria nas condições de trabalho no mundo contemporâneo. Registrando-se, por fim que trata-se de pesquisa teórica, na qual utilizou-se pesquisa em bibliografias, artigos, jurisprudência e fatos motivados. A metodologia empregada é o método indutivo, através do estudo de casos particulares para o geral.

* Recibido el 29 de septiembre. Aprobado el 17 de octubre.

** Profesora de los estudios de Grado y Máster en Ciencias Jurídicas de la Universidad Unicesumar.

***Máster en Ciencias Jurídicas por la Universidad Unicesumar.

ABSTRACT

This study aims to present a parallel between the employment relationship outsourced and social dumping in the workplace. In this sense, labor law is closely linked to the market, so the growth in the means of production entails the need for outsourcing some activities and consequently promotes the increase in the violation of the rights of the worker's personality, which is faced with the unavailability of its workforce to the market, and therefore it becomes the object in the business relationship and subject to constant violations. So the quest for a decent working environment and not degrading the physical and mental integrity of the worker, although not recent issue, has not yet obtained the desired embodiment, reason why it shows inexhaustible against the current social context and should therefore be the subject of debate in search of better working conditions in the contemporary world. Registering finally that it is theoretical research, which was used in research bibliographies, articles, jurisprudence and motivated facts. The methodology used is the inductive method, through the study of particular cases to the general.

Palavras-chave: Dumping Social. Terceirização. Direito do Trabalho. Direitos da Personalidade.

Key words: Social Dumping. Outsourcing. Labor law. Personality Rights.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem o intuito de analisar a relação entre o direito do trabalho e o desenvolvimento econômico, confrontando a terceirização e o *dumping social* nas relações de emprego, assim como suas consequências nos direitos da personalidade do trabalhador.

Primeiramente, mostra-se imprescindível conceituar meio ambiente de trabalho, assim como a necessidade em proteger os direitos da personalidade do trabalhador no ambiente laborativo, com ênfase nas empresas que utilizam trabalho terceirizado.

Quanto à qualidade ambiental do local de trabalho, abordar-se-á o preconizado pelo ordenamento jurídico vigente e também o posicionamento de organizações internacionais, como a OIT, na busca pela promoção de um trabalho decente, em um local digno e saudável, propulsor do desenvolvimento humano.

Neste seguimento, a problemática será direcionada ao meio ambiente de trabalho das empresas com atividade terceirizada, o que na maioria das vezes mostra-se como uma forma de descumprir direitos e garantias trabalhistas.

Facilmente, constata-se no atual modelo de sociedade, a existência de empresas terceirizadas que praticam o que se denomina *dumping social*, o qual representa a exploração do trabalhador em prol do lucro exacerbado do tomador de serviços, refletindo não apenas no ambiente de trabalho, mas também na sociedade como um todo.

Assim, resta clara a violação aos direitos da personalidade do trabalhador quando da prática do *dumping social*, razão pelo qual com o presente artigo busca-se refletir sobre um equilíbrio entre as exigências do mercado e os direitos trabalhistas.

Através desta abordagem temática, importante consignar qual o limite entre a garantia e efetividade nos direitos da personalidade do trabalhador e as crescentes exigências do mercado econômico, o qual em decorrência de suas políticas, cada vez mais preconiza o lucro a qualquer preço, em detrimento da pessoa humana, que gradativamente deixa de ser o ponto central na sociedade.

Consigna que para o desenvolvimento do presente artigo foi utilizada a pesquisa teórica em documentos físicos e eletrônicos, com consultas em livros, artigos, jurisprudências, revistas e análise de casos concretos, além do método indutivo com o fim de abranger a problemática e obter a solução mais condizente a atual realidade.

1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DIREITOS DA PERSONALIDADE

1.1. Conceito de meio ambiente do trabalho

A Lei 6.938/81 dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, conceituando meio ambiente no art. 3º, I como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Nos termos do art. 2º, “caput” do mesmo dispositivo, a recuperação da qualidade ambiental propícia à vida apresenta-se como a forma de promover o desenvolvimento socioeconômico e a proteção à dignidade humana, devendo para tanto prezar pelo equilíbrio ecológico, considerando o meio ambiente como um patrimônio público a ser necessariamente assegurado e protegido, tendo em vista o uso coletivo e o acompanhamento do estado da qualidade ambiental.

Para Édis Milaré, a expressão “meio” refere-se a um dado contexto físico ou social; um recurso ou insumo para alcançar ou produzir algo, já “ambiente” pode representar um espaço geográfico ou social, físico ou psicológico, natural ou artificial¹.

Nessa acepção, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado está diretamente relacionado à vida e por isso, considerado um direito fundamental e intimamente ligado ao direito social de busca da felicidade², razão pelo qual deve ser garantido à coletividade.

Desse modo, a proteção ao meio ambiente ecologicamente equilibrado reflete “a preocupação com a própria necessidade de sobrevivência do Ser Humano e da manutenção das qualidades de salubridade do meio ambiente, com a conservação das espécies”³ pois é nítida a imprescindibilidade do meio ambiente para a promoção da vida humana.

Em decorrência de sua fundamental importância, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é assegurado constitucionalmente no art. 225, “caput”, o qual intenciona preservar e defender o bem ambiental para a garantia da sadia qualidade de vida às presentes e futuras gerações.

Assim, o conceito de meio ambiente deve ser estendido ao meio ambiente do trabalho com o intuito de garantir a sadia qualidade de vida do trabalhador no ambiente laboral, considerando estar expressamente prevista no art. 200, VIII, da Constituição Federal de 1988, a extensão do termo “meio ambiente” ao local de trabalho.

De acordo com a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, a expressão ‘local de trabalho’ abrange “todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador⁴”.

Para Leda Maria Messias da Silva, meio ambiente de trabalho pode ser definido: [...] não só o local onde o trabalhador presta serviço, mas também como parte do meio ambiente do tra-

¹ MILARÉ, É. *Direito do ambiente: doutrina, prática, jurisprudência, glossário*. 5. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 110.

² SIRVINSKAS, L. P. *Manual de direito ambiental*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 156.

³ ANTUNES, P. de B. *Direito ambiental*. 16. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2014, p. 5.

⁴ OIT. Convenção nº 155. *Segurança e Saúde dos Trabalhadores*. Genebra, 1981. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/504>. Acesso em 25 abr. 2016.

balho, todos os fatores internos e externos que possam interagir com o trabalho e influenciar de alguma forma esse meio ambiente, contribuindo para seu equilíbrio ou desequilíbrio⁵.

Em âmbito laborativo, o bem ambiental envolve a vida do trabalhador como pessoa e integrante da sociedade, devendo ser preservado por meio da implementação de adequadas condições de trabalho, higiene e medicina do trabalho, cabendo primeiramente ao empregador a obrigação de preservar e proteger o meio ambiente de trabalho e ao Estado e à sociedade fazer valer a incolumidade do referido bem⁶.

O meio ambiente de trabalho nos termos do art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, é o local onde o empregador exerce o poder diretivo em face do empregado, contudo é necessário considerar que tal poder sofre limitações, dentre os quais está a proteção aos direitos da personalidade do empregado.

Nesse sentido Gisele Mendes de Carvalho e outros autores lecionam: O empregador deve exercer seu poder diretivo, quer seja de organização, de controle ou disciplinar, com bom-senso e nos estritos termos do contrato de trabalho, e zelar para que todos os seus prepostos assim o façam, ou seja, com respeito à figura do empregado como pessoa digna e merecedora de ter direitos personalíssimos de todos os envolvidos⁷.

O poder diretivo exercido pelo empregador é limitado pelos direitos da personalidade do trabalhador, pois o meio ambiente de trabalho deve ser propulsor do desenvolvimento de todas as aptidões do empregado e não promotor da escravidão moderna, visto que o ambiente laborativo afeta diretamente a vida do trabalhador, considerando estar o local de trabalho inserido no meio ambiente como um todo.

1.2. A proteção aos direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho

A personalidade ou capacidade jurídica é geralmente definida como sendo a propensão de ser titular de direito e obrigações jurídicas, de modo que os direitos da personalidade estão vinculados a outros direitos, sem os quais restaria uma suscetibilidade completamente irrealizada, privada de todo o valor concreto, pois mostram-se como direitos sem os quais todos os outros direitos subjetivos perderiam sua razão de ser e o indivíduo e a pessoa não existiriam como tal⁸.

Os direitos da personalidade são constituídos por “bens jurídicos em que se convertem projeções físicas e psíquicas da pessoa humana por determinação legal, que os individualiza para lhes dispensar proteção⁹”.

De acordo com Daniela Paes Moreira Samaniego, os direitos da personalidade são: [...] direitos subjetivos, que têm por objeto os elementos que constituem a personalidade do titular

⁵ SILVA, L. M. M. da. O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente de trabalho. *Revista LTr – Legislação do Trabalho. Publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*. São Paulo. ano 72, n. 9, p. 1120-1126, set. 2008, p. 1121.

⁶ MELO, R. S. de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 34-35.

⁷ CARVALHO, G. M. de [et al.]. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: uma Proposta de Criminalização*. 1. ed. Curitiba: JM Livraria Jurídica e Editora, 2013, p. 93.

⁸ CUPIS, A. de. *Os direitos da personalidade*. Tradução: Afonso Celso Furtado Rezende. São Paulo: Quorum, 2008, p. 19-24.

⁹ GOMES, O. Direitos de Personalidade. *Revista de informação legislativa*. v. 3, n. 11, p. 39-48, set. 1966. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/180717>. Acesso em: 01 out. 2015, p. 41.

considerada em seus aspectos físico, moral e intelectual. Tem como finalidade proteger, principalmente, as qualidades, os atributos essenciais da pessoa humana [...] São direitos inatos e permanentes, uma vez que nascem com a pessoa e a acompanham durante toda a sua existência até a sua morte[...]¹⁰.

Os direitos da personalidade são dotados de caracteres especiais que visam proteger de modo eficaz a pessoa humana e seus bens mais elevados, por isso o ordenamento jurídico não consente que deles se despoje o titular, emprestando-lhes caráter essencial¹¹.

Para Rubens Limongi França, os direitos da personalidade referem-se às faculdades jurídicas, cujo objeto é os diversos aspectos da própria pessoa do sujeito, bem assim da sua proteção especial no mundo exterior¹².

Assim, os direitos da personalidade possuem as seguintes características: [...] direitos inatos (originários), absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis *erga omnes*, transcendendo o ordenamento jurídico, porque ínsito à própria natureza do homem como ente dotado de personalidade, independente de relação imediata com o mundo exterior ou outra pessoa, sendo intangíveis pelo Estado ou por particulares¹³.

Os direitos da personalidade são os direitos à honra, dignidade, intimidade, imagem, vida, integridade física, liberdade, vida privada, entre outros considerados inerentes à condição humana. E, portanto, são denominados inatos, subjetivos, essenciais ou personalíssimos, sendo ainda direitos absolutos, incorpóreos e extrapatrimoniais, correspondentes aos atributos físicos, intelectuais e morais da pessoa¹⁴.

Considerando a grande relevância dos referidos direitos, deve a eles ser despedida especial cautela, assim como a busca pela sua efetiva proteção, de modo que o respeito aos direitos da personalidade é garantido em todas as esferas da vida humana, no entanto, o enfoque da presente pesquisa direciona-se à relação empregatícia, pois no contrato de trabalho em decorrência da subordinação, a proteção aos direitos da personalidade torna-se um árduo objetivo a ser alcançado. Ademais, não se pode olvidar que, de um modo geral, o empregado é parte hipossuficiente.

Com o objetivo de valorizar o ser humano em sua plenitude, transformações vêm buscando a preservação daqueles direitos que são inerentes à personalidade humana¹⁵, no entanto, as violações ainda são frequentes.

Os direitos da personalidade estão entre os direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, com ênfase no art. 5º, “caput” da Constituição Federal/1988, no qual estão expressos direito à vida, liberdade, igualdade e segurança e nos arts. 11 e 12 do Código Civil de 2002 congnam serem os direitos da personalidade, intransmissíveis e irrenunciáveis.

¹⁰ SAMANIEGO, D. P. M. A concepção tomista de pessoa. *Revista Jus Navigandi*. Teresina, ano 5, n. 45, set. 2000. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/560>. Acesso em 16 mar. 2016.

¹¹ BITTAR, C. A. *Os direitos da personalidade*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999, p. 11.

¹² FRANÇA, R. L. *Instituições de direito civil*. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 935.

¹³ BITTAR. op. cit., 1999, p. 11.

¹⁴ BELMONTE, A. A. *Danos morais no direito do trabalho: identificação, tutela e reparação de danos morais trabalhistas*. 2. ed. rev. e atual (de acordo com o novo código civil). Rio de Janeiro – São Paulo: Renovar, 2002, p. 125.

¹⁵ CAHALI, Y. S. *Dano moral*. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 521.

O direito mais importante garantido ao ser humano é o direito à vida, conjuntamente com a integridade física, que deve ser mantida para promover uma vida plena e saudável, o direito a liberdade, também, de grande relevância, auxilia a concretização de outros direitos como a livre associação sindical, a qual deve buscar a manutenção e conquistas de direitos coletivos, sendo através desta que o empregado poderá obter superioridade jurídica perante o seu empregador. Da mesma forma, os princípios de direito do trabalho, assim o buscam.

Quanto ao direito a vida privada e intimidade vale ressaltar que não são sinônimos, sendo o primeiro considerado gênero do qual o segundo é espécie. A intimidade refere-se à esfera secreta e livre de intromissão estranha à vida do sujeito do direito, ou seja, é o direito ao segredo pessoal ou de não ter certos aspectos íntimos de sua personalidade conhecidos pelos outros, enquanto a vida privada é tida como a oposição à vida pública, e, portanto seria a vida interior, família e amigos¹⁶.

O direito à honra refere-se ao respeito devido ao respectivo titular, vedando-se a prática de acusações contrárias à sua boa-fama objetiva ou subjetivamente considerada, relacionando-se ao conjunto de qualidades que, socialmente consideradas, moralmente dignificam uma pessoa, sendo crimes contra a honra: a calúnia, difamação e injúria¹⁷.

O direito à imagem, ao contrário do que ocorre com a maior parte dos direitos da personalidade, tem como característica a disponibilidade¹⁸, sendo garantido ao indivíduo com o intuito de que não seja feito uso deturpado ou não autorizado de sua figura, não importando seu fim, conforme consignado no art. 20 do Código Civil, que preconiza ser proibida a divulgação de imagem de uma pessoa, salvo se autorizada ou necessária à administração da justiça ou manutenção da ordem pública, de modo que o desrespeito a esta garantia gera o direito à indenização.

A proteção aos direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho é garantida no ordenamento jurídico vigente, no entanto, violações vêm tornando-se cada vez mais frequentes, contrariando inclusive determinações internacionais, pois a promoção de um trabalho decente passou a ser um compromisso assumido entre o Governo brasileiro e a OIT a partir de junho/2003, constando dentre as prioridades a implementação de uma Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador em consonância com as normas internacionais do trabalho sobre a matéria, a identificação de mecanismos e desenvolvimento de ações voltadas à garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável¹⁹.

Leciona Sergio Pinto Martins, que o trabalho decente propõe: [...] promover o diálogo social, proteção social e criação de empregos. Esclarece que o trabalho não é mercadoria, pois não pode ser negociado pelo maior lucro ou pelo menor preço. Deve haver política de resultados nos países, com distribuição de renda, fiscalização trabalhista, permitindo que as pessoas possam trabalhar com dignidade²⁰.

Nítido que um “meio de trabalho não edificante apresenta sérios riscos aos direitos da personalidade, visto que tais direitos são inatos e inerentes à pessoa humana de forma perpétua”,

¹⁶ BELMONTE, op. cit., p. 157-161.

¹⁷ LISBOA, R. S. *Manual de direito civil, v. 2: direito das obrigações e responsabilidade civil*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 413.

¹⁸ ZAINAGHI, D. S. Direito de imagem e direito de arena. IN: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. Editora Revista dos Tribunais. ano 37, v. 141, p. 305-316, jan./mar. 2011, p. 306.

¹⁹ CARLESSO, L. A. Direito humano a um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado – um direito de todos os seres humanos. *Revista LTr – Legislação do Trabalho. Publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*. São Paulo. ano 72, n. 02, p. 209-220, fev., 2008, p. 215-216.

²⁰ MARTINS, S. P. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 86.

razão pelo qual se mostra necessário proteger a saúde do profissional, com o fim de evitar danos à sociedade como um todo²¹.

Desta forma, a promoção de um trabalho decente que garanta a efetividade aos direitos da personalidade do trabalhador deve ser prioridade nas políticas protecionistas, pois ofende não apenas a vítima, mas indiretamente a sociedade como um todo que sofre os reflexos de constantes violações a direitos tão imprescindíveis. Assim, toda a sociedade é responsável e deve ficar atenta às várias formas de exploração do trabalho humano, desencadeador do desequilíbrio ao meio ambiente de trabalho.

2. TERCEIRIZAÇÃO

2.1 Conceito

Da noção de contratar terceiros surge a expressão “terceirização”, sendo terceiro aquele que não é parte, ou seja, o intermediador da mão-de-obra, que é contratado para prestar determinado serviço por prazo predefinido e preço previamente ajustado, referindo-se, portanto às empresas interpostas, que não podem direcionar-se à atividade-fim²².

Para Leda Maria Messias da Silva “terceiro” é a “pessoa física ou jurídica que não se vincula como empregado da tomadora de serviços, porque é estranho à relação de emprego que envolve os trabalhadores que praticam a atividade-fim na empresa tomadora”, considerando terceirização o “processo pelo qual se delega a terceiros, denominados parceiros, a produção de serviços ou bens que não façam parte da atividade-fim da tomadora de serviços²³”.

Assim, atividade-fim pode ser definida como “aquela que compreende as atividades essenciais e normais para as quais a empresa se constituiu. É o seu objetivo a exploração do seu ramo de atividade expresso em contrato social”, enquanto atividade-meio é “aquela não-representativa do objetivo da empresa, desfragmentada, portanto, de seu processo produtivo, configurando-se como serviço necessário (paralelo ou secundário), porém não essencial²⁴”.

A ideia de terceirizar está diretamente relacionada à busca por serviços de um terceiro, que não é o empregado, para desenvolvimento de determinada tarefa²⁵. Para Leda Maria Messias da Silva: A atividade-fim de uma empresa é aquela para a qual a empresa foi criada, é o objeto social da empresa, é a finalidade precípua desta, isto é, a ação final, somente com cuja realização se obterá o lucro almejado [...] Já as atividades-meio, embora também possam ser atividades essenciais aos objetivos da empresa, são aquelas que não estão ligadas ao fim para a qual se destina a empresa contratante [...]²⁶.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, terceirização é: [...] a contratação de serviços por meio de empresa, intermediária entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante contrato de prestação de serviços. A relação de emprego se faz entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante destes²⁷.

²¹ SILVA, L. M. M. da; PEREIRA, Marice Taques. *Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade*. São Paulo LTr, 2013, p. 16.

²² BARAÚNA, A. C. F. de. *A terceirização à luz do Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora de Direito, 1997, p. 55-57.

²³ SILVA, L. M. M. da. *Cooperativas de Trabalho: terceirização sem intermediação: as cooperativas de mão-de-obra e a terceirização sem fraudes*. São Paulo: LTr, 2005, p. 83.

²⁴ BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Terceirização: trabalho temporário: orientação ao tomador de serviços*. Brasília: MTE, SIT, 2001. Disponível em: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/manual-sobre-terceirizacao.pdf>. Acesso em: 01 maio 2016, p. 29.

²⁵ MANUS, P. P. T. *Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2014, p. 2014.

²⁶ SILVA, op. cit., p. 83-84.

²⁷ BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op. cit., p. 29.

A terceirização ainda pode ser definida como exceção à regra do vínculo empregatício, sendo considerada relação jurídica triangular “com aquele que possui o poder de comando da empresa e que se beneficia com a força de trabalho do obreiro”, na qual é introduzida uma terceira pessoa na relação de prestação de serviços, de modo que além do trabalhador que efetivamente executa a função e a empresa tomadora beneficiada, surge a empresa prestadora²⁸.

Considerada um novo modelo de contratação, a terceirização é realizada através de empresas especializadas, devido ao desenvolvimento tecnológico e a modernização empresarial que levou o surgimento e abertura de novos seguimentos e negócios especializados e o fornecimento de determinados serviços²⁹.

Por isso, a subcontratação (terceirização) de empregados contraria a finalidade do direito, seus princípios e sua função social, razão pelo qual, constitui uma exceção à relação bilateral³⁰.

Assim, a terceirização quando direcionada ao fim para que fora criada promove o desenvolvimento econômico e facilitação nos meios de produção empresarial, contudo vale ressaltar que no decorrer do tempo, a terceirização vem sendo utilizada para mascarar uma relação de emprego que suprime os direitos da grande massa trabalhadora.

2.2 A terceirização como meio de violar direitos e garantias trabalhistas

A terceirização rotineiramente vem sendo utilizada pelas empresas como meio descumprir leis trabalhistas e diminuir gastos com funcionários que na prática realizam a atividade-fim para a empresa contratante, através de empresa interposta, com o intuito de diminuir o custo da produção dos bens e torna-los mais competitivos no mercado.

Terceirização nada mais é do que a condição imposta pelo fenômeno da globalização, pois à medida que a competitividade aumenta, as empresas necessitam adaptar-se para a manutenção de suas atividades, contudo inegável que a terceirização é prejudicial ao trabalhador, pois que não há como obter maiores lucros no mercado, sem diminuir os valores pagos aos prestadores de serviço³¹.

Por isso a terceirização possui limitações com o fim de evitar a supressão de direitos trabalhistas, sendo então permitida nos seguintes casos: [...] atividades de segurança e vigilância; atividades de conservação e limpeza; serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador de serviços (com exceção do trabalho temporário, com base na Lei nº 6.019/74, na qual também se permite a contratação de trabalhadores para atuarem na atividade-fim da empresa)³².

A terceirização quando ultrapassa as hipóteses supramencionadas descumpre obrigações trabalhistas, e, por conseguinte o tomador de serviços torna-se responsável subsidiário quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, conforme expressamente consignado na Súmula 331, TST.

²⁸ POMPEU, G. V. M.; ALMEIDA, S. N. de C. *A terceirização e a precarização da dignidade do trabalhador*. perspectivas. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3542.pdf>. Acesso em: 12 set. 2015, p. 8943.

²⁹ SANTOS, C. dos. Considerações acerca da terceirização no Direito do Trabalho. IN: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. Editora Revista dos Tribunais. ano 37, n. 141, p. 89-97, jan./mar. 2011, p. 90.

³⁰ CASSAR, V. B. *Direito do trabalho*. Niterói: Impetus, 2008, p. 493.

³¹ MANUS, op. cit., p. 114.

³² BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op. cit., p. 29.

No mesmo sentido, a Lei 6.019/1974 prevê a responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços, pelas verbas de contribuição previdenciária, remuneração e indenização, assim como a jurisprudência tem buscado a proteção do trabalhador perante o tomador de serviços, quando da ocorrência de fraudes.

O descumprimento da legislação trabalhista e a promoção do trabalho análogo ao escravo em empresas de serviços terceirizados é comum tendo inclusive ocorrido com empresas de grande renome como Le Lis Blanc, conforme expressamente consignado em uma reportagem apresentada pela Agência Nacional, na qual consta: O Grupo Restoque, dono da loja de moda feminina Le Lis Blanc, vai pagar R\$ 1 milhão por danos morais coletivos pelo trabalho análogo à escravidão em sua cadeia produtiva. Em julho deste ano, 28 trabalhadores bolivianos foram flagrados em regime degradante produzindo peças para duas marcas da rede: a Le Lis Blanc e Bourgeois Bohême (Bo.Bô). As oficinas ficavam nas zonas leste e norte da capital paulista. O dinheiro será revertido a entidades assistenciais e programas de capacitação. O acordo estabelece ainda que a Restoque deverá fiscalizar as condições de trabalho nas oficinas terceirizadas e só contratar fornecedores idôneos. Em nota, a empresa informou que as oficinas onde foi flagrado o trabalho escravo foram subcontratadas pelos fornecedores, sem o conhecimento da companhia. "Diante da urgência da situação, arcamos imediatamente com as indenizações morais e trabalhistas dessas pessoas, mesmo antes de apurarmos quaisquer responsabilidades. Ao mesmo tempo, notificamos os dois fornecedores, que assumiram a responsabilidade pelo ocorrido, ressarciram a Restoque". A empresa declarou ainda que implementou um programa rigoroso de fiscalização dos fornecedores diretos e das oficinas subcontratadas [...] (grifo nosso)³³.

No mesmo sentido, insta citar o ocorrido com a empresa Zara que no ano de 2011 admitiu a ocorrência de trabalho escravo na fabricação de seus produtos, ocasião em que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) resgatou trabalhadores imigrantes costurando peças da marca em três oficinas terceirizadas, em Americana (SP) e São Paulo (SP), inclusive afirmando o responsável pela Zara que não monitorava empresa interposta na terceirização³⁴.

Em um levantamento realizado pela São Paulo – Estatísticas do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) consta que dos trabalhadores em situação análoga à escravidão, 82% são terceirizados, sendo os setores mais frequentes o de confecções e construção civil³⁵, demonstrando claramente o intuito de desvirtuar os direitos trabalhistas com a terceirização de serviços.

Assim, habitualmente a terceirização vem sendo utilizada como meio de desobrigar o empregador dos débitos trabalhistas advindos da relação empregatícia, promovendo crescente exploração do grande contingente de trabalhadores vulneráveis em prol do desenvolvimento econômico e lucro desmedido.

Por isso, quando da terceirização deve ser previamente analisado o cumprimento das legislações trabalhistas, para que não haja fraudes nos direitos dos que são hipossuficientes na relação estabelecida, devendo suscitar severidade na punição daqueles que descumprem as garantias trabalhistas com o fim de evitar a reiteração de condutas semelhantes.

³³ AGÊNCIA BRASIL. Loja Le Lis Blanc terá de pagar indenização de R\$ 1 mi por trabalho escravo. *Uol Economia*. 2013. Disponível em: <http://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2013/08/21/loja-le-lis-blanc-tera-de-pagar-indenizacao-de-r-1-mi-por-trabalho-escravo.htm>. Acesso em: 02 maio 2016.

³⁴ OJEDA, I. Zara admite que houve escravidão na produção de suas roupas em 2011: Em depoimento à CPI do Trabalho Escravo da Assembleia Legislativa de SP, executivo confirma que não havia monitoramento sobre fornecedores na época do flagrante. *Repórter Brasil*. 2014. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/05/zara-admite-que-houve-escravidao-na-producao-de-suas-roupas-em-2011/>. Acesso em: 07 mar. 2016.

³⁵ OLIVEIRA, C. de. Dos trabalhadores em situação análoga à escravidão, 82% são terceirizados. *Rede Brasil atual*. 2015. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/08/82-dos-trabalhadores-em-situacao-analoga-a-escravidao-sao-terceirizados-4491.html>. Acesso em: 25 mar. 2016.

Igualmente, a terceirização na atividade-fim não pode ser permitida, pois cria uma empresa que nada produz diretamente, ganhando seu lucro da exploração da mão-de-obra alheia. O *dumping social*, o qual será tratado a seguir, fica evidente nestas relações terceirizantes ilícitas. Vejamos no próximo tópico a respeito do *dumping social*.

3. DUMPING SOCIAL

3.1 Conceito

No termos do dicionário jurídico, dumping é “a venda de um produto no exterior abaixo do preço de mercado vigorante no país de origem”³⁶. O *dumping* consiste em vender no exterior por preço abaixo do custo de produção, sendo o objetivo destruir o concorrente e tornar-se dono do mercado, assim com a prática do dumping, o empresário futuramente terá meios para impor preços e condições³⁷.

Dumping encontra-se envolvido na “ideia de comercialização de produtos e valores inferiores aos tidos como razoavelmente praticáveis no mercado”, razão pelo qual é condenável quando ocorrem danos aos agentes econômicos e nexos causal entre a conduta e o dano sofrido³⁸.

A concorrência imperfeita tem algumas consequências, sendo a mais significativa o fato de as empresas não cobrarem o mesmo preço pelos bens que são exportados e os que são vendidos aos compradores domésticos, denominado discriminação de preços, sendo que a discriminação destes preços no comércio internacional é conhecida como *dumping*³⁹.

O termo *dumping* foi originariamente utilizado na seara econômica e remete às práticas comerciais de eliminação ou diminuição da concorrência do mercado através da inserção de mercadorias de baixo custo, sendo o referido tema abordado internacionalmente em longa escala, de modo que em forma de prática *antidumping* já se fixou alíquotas específicas de importação de produtos⁴⁰.

O *dumping* pode ocorrer se duas condições forem simultâneas, sendo elas: a indústria deve ser imperfeitamente competitiva, de modo que as empresas determinem os preços em vez de considerar os preços de mercado como dados e “os mercados devem ser segmentados, de modo que os residentes domésticos não consigam comprar os bens com a intenção de exportar”⁴¹.

Em diversos outros países, o *dumping* é considerado prática desonesta de concorrência, o que vem tornando-se cada vez mais frequente em decorrência da abertura desordenada de países ao mercado internacional⁴². Neste contexto, a globalização tem fomentado a prática de dumping social e consequentemente violações de prerrogativas pré-estabelecidas no mercado e direitos trabalhistas.

³⁶ GOYOS JÚNIOR, D. de N. *Dicionário Jurídico Noronha: inglês-português, português-inglês*. 6. ed. São Paulo: Observador Legal, 2006, p. 141.

³⁷ MAIA, J. de M. *Economia internacional e comercio exterior*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 180.

³⁸ FERNANDEZ, L. *Dumping Social*. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 82.

³⁹ KRUGMAN, P. R.; OBSTFELD, M. *Economia internacional: teoria e política*. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2001, p. 147-148.

⁴⁰ PERRUSI, C. H. L. P.; BARRETO, A. S. M. *Dumping Social e o Projeto de Lei n.º 1615/2011*. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=8ff7d9eca2df771f>. Acesso em: 28 abr. 2016, p. 60.

⁴¹ KRUGMAN; OBSTFELD, op. cit., p. 148.

⁴² *Ibid.*, p. 150-151.

O Brasil, na Lei nº 9.019/1995 dispõe sobre o Acordo *Antidumping*, assim como o Decreto 8.058/2013 visa regular a aplicação de medidas *Antidumping*, considerando a prática de Dumping “a introdução de um produto no mercado doméstico brasileiro, inclusive sobre as modalidades de drawback que significa reexportar; restituir impostos incidentes sobre o comércio exterior⁴³, a um preço de exportação inferior ao valor normal” (art. 7º).

Já o *dumping social* está relacionado às práticas lesivas de empresas que na busca por aumento na produtividade e lucro desmedido desrespeitam garantias trabalhistas que acabam por prejudicar não apenas o empregado considerado isoladamente, mas também a sociedade como um todo.

Neste diapasão, encontra-se o julgado abaixo transcrito que define de forma clara o contexto do *dumping social* no atual cenário social: *Dumping social*. Práticas lesivas aos valores sociais do trabalho e aos princípios da livre concorrência e da busca do pleno emprego. Dano de natureza coletiva causado à sociedade. Indenização suplementar devida. A figura do *dumping social* caracteriza-se pela prática da concorrência desleal, podendo causar prejuízos de ordem patrimonial ou imaterial à coletividade como um todo. No campo laboral o *dumping social* caracteriza-se pela ocorrência de transgressão deliberada, consciente e reiterada dos direitos sociais dos trabalhadores, provocando danos não só aos interesses individuais, como também aos interesses metaindividuais, isto é, aqueles pertencentes a toda a sociedade, pois tais práticas visam favorecer as empresas que delas lançam mão, em acintoso desrespeito à ordem jurídica trabalhista, afrontando os princípios da livre concorrência e da busca do pleno emprego, em detrimento das empresas cumpridoras da lei. Essa conduta, além de sujeitar o empregador à condenação de natureza individual decorrente de reclamação, por meio da qual o trabalhador lesado pleiteia o pagamento de todos os direitos trabalhistas desrespeitados, pode acarretar, também, uma sanção de natureza coletiva pelo dano causado à sociedade, com o objetivo de coibir a continuidade ou a reincidência de tal prática lesiva a todos os trabalhadores indistintamente considerados, pois é certo que tal lesão é de natureza DIFUSA. Sentença mantida no particular. (TRT-18 - RO: 00016291220115180191 GO 0001629-12.2011.5.18.0191, Relator: ELVECIO MOURA DOS SANTOS, Data de Julgamento: 03/09/2012, 3ª TURMA)⁴⁴.

De acordo com Ludy Johanna Prado Mayorga e Anna Walléria Guerra Uchoa, o *dumping social* encontra-se relacionado com: Os novos mecanismos utilizados pelas empresas à luz de uma economia globalizada deram lugar ao termo conhecido como *Dumping Social*, que vem a caracterizar as práticas adotadas por algumas empresas multinacionais para obterem maiores benefícios e menores custos de produção a partir do desrespeito aos direitos e garantias trabalhistas, internacionalmente reconhecidos⁴⁵.

O *dumping social* é tido como prática consciente e reiterada de infração aos direitos sociais dos trabalhadores internacionalmente reconhecidos, e, portanto causador de dano à sociedade, pois além do aspecto laboral, configura-se como concorrência desleal perante as empresas cumpridoras da lei, pois a “busca predatória por lucros, explorando pessoas em condições vulneráveis, prejudica a dignidade do ser humano⁴⁶”.

⁴³ GOYOS JÚNIOR, op. cit., p. 140.

⁴⁴ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 18. REGIÃO. *Jurisprudência*. Goiás, 2012. Disponível em: http://sis-temas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_tab=sap290&p_id=1332259&p_num=4308&p_ano=2012&p_cid=RO&p_tipproc=RO&p_npago=0. Acesso em: 30 nov. 2015.

⁴⁵ MAYORGA, L. J. P.; UCHOA, A. W. G. *Efeitos do Dumping Social no Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Sadio: Atuação da OIT e OMC*. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=8772251049924ea0>. Acesso em: 27 abr. 2016, p. 96-97.

⁴⁶ SILVA, L. M. M. da; NOVAES, M. A. *Dumping Social e Dignidade do trabalhador no meio ambiente de trabalho: propostas para a redução da precarização*. *Revista Eletrônica*. Tribunal Regional do Trabalho de Paraná. *Dumping Social*. ano IV, n. 43, p. 22-39, ago. 2015. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>. Acesso em: 14 abr. 2016, p. 28.

A expressão dumping social identifica-se “dentro do conjunto de situações que geram dano social, aquela representada pela concorrência que se pratica à custa dos direitos trabalhistas e da própria dignidade do trabalhador”⁴⁷.

Assim, “o interesse público é um fator que deve ser considerado no processo antipumping em geral e na aplicação de medidas *antidumping* particularmente”⁴⁸. Por isso, a proteção contra a prática do dumping social é imprescindível não apenas para os trabalhadores vítimas de tais práticas, mas também de toda a sociedade, a qual vem aumentando o consumo de forma exacerbada e por consequência fomenta o crescimento empresarial, que muitas vezes para atender as demandas e reduzir custos suprime direitos trabalhistas.

3.2 Dumping social e a violação aos direitos da personalidade do trabalhador

O empregador ao diminuir o custo com a utilização de trabalho escravo ou forçado, não pagando salários ou deixando de recolhendo encargos sociais sobre a prestação de serviços, aumenta seu lucro à custa da exploração do trabalhador. Essa empresa faz concorrência desleal em relação a outras empresas, que não se utilizam do mesmo procedimento, de modo que seus produtos podem ser colocados no mercado com preço inferior ao do concorrente⁴⁹.

Assim, a busca desmedida pelo lucro, faz com que cada vez mais empresas almejem instalar-se em países com mão-de-obra barata, suprimindo os direitos trabalhistas dos empregados em prol de maior competitividade no mercado, o que consequentemente não permite questionamento dos trabalhadores que tem seus direitos usurpados, demonstrando o latente retrocesso na proteção dos direitos e garantias trabalhistas.

Caso recentemente divulgado pela mídia demonstra a prática comum e vergonhosa da indústria têxtil, principalmente das grandes marcas e grifes famosas em que há forte presença do trabalho escravo na cadeia de produção, contudo as roupas são comercializadas a preços elevados, com o fim de garantir um lucro ainda maior à indústria que alimenta o glamour, sendo noticiadas como propulsoras desta exploração, grifes como a Zara, estando também em processo de investigação as marcas Collins, Sete Sete Cinco, Pernambucanas, C&A e Marisa⁵⁰.

E mais, o subsídio do governo pode contribuir com a prática de dumping uma vez que auferem renda ao produtor e permite que o produto seja vendido a preços bem inferiores ao custo de produção ou ao preço interno⁵¹.

Para Jorge Luiz Souto Maior e outros autores da obra *Dumping Social nas Relações de Trabalho: O “dumping social”*, assim identificado como a prática reincidente, reiterada, de descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e de levar vantagem sobre a concorrência, ainda que tal objetivo não seja atingido, deve repercutir juridicamente, pois causa grave desajuste em todo o modo de produção, com sérios prejuízos para os trabalhadores e para a sociedade em geral⁵².

⁴⁷ SOUTO MAIOR, J. L.; MENDES, R.; SEVERO, V. S. *Dumping Social nas Relações de Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 22.

⁴⁸ CORDOVID, L. *Antidumping: interesse público e protecionismo no comércio internacional*. São Paulo: editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 57.

⁴⁹ MARTINS, S. P. *Direitos fundamentais trabalhistas*. São Paulo: Atlas, 2008, p. 85.

⁵⁰ SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO. Vergonha fashion: grifes famosas na mira do trabalho escravo. O metalúrgico em família. 65. ed. dez. 2011. Disponível em: <http://www.sindmetalsjc.org.br/impressao/jornal-o-metalurgico-em-familia/noticias/detalhe/62/vergonha+fashion+grifes+famosas++na+mira+do+trabalho+escravo.htm>. Acesso em: 10 fev. 2016.

⁵¹ MASSI, J. M.; VILLATORE, M. A. C. O dumping social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho de Paraná. *Dumping Social*. ano IV, n. 43, p. 40-61, ago. 2015. Disponível em: <http://www.mflp.com.br/pub/escolajudicial/?numero=43>. Acesso em: 15 abr. 2016, p. 42.

⁵² SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, op. cit., p. 22.

Amauri Mascaro Nascimento consigna o *Dumping Social* como: [...] sendo utilizado para justificar o repúdio a certas leis e atos do empregador na esfera trabalhista. Com tal finalidade, a nossa impressão é de que houve um desvio na compreensão da figura, que nada mais é que uma ideia a ser combatida, a do trabalho precário, com salários mais baixos num país, como meio de concorrência empresarial [...] ⁵³.

Nessa acepção, insta consignar que o *marchandage*, ou seja, exploração do homem pelo próprio homem, não pode existir, devendo o trabalhador ser livre no exercício do seu trabalho (art. 5º, XIII, da Lei Maior) e recebimento pela prestação dos serviços ⁵⁴.

No atual contexto, o trabalhador cada vez mais se encontra a mercê do mercado, não podendo dispor livremente de sua força de trabalho, refletindo na transformação da força de trabalho em mercadoria, pressupondo assim duas condições que: [...] modificou profundamente a inserção dos produtores diretos na sociedade: primeiro, que o trabalhador disponha livremente de sua capacidade de trabalho, podendo vendê-la conforme suas necessidades; segundo, que o trabalhador não possua os meios para garantir sua reprodução, sendo obrigado a vender a força de trabalho para adquirir os valores de uso de que necessita ⁵⁵.

Apesar da garantia da livre iniciativa como elemento fundamental da ordem econômica constante na atual Constituição, art. 1, IV, CF/1988 e art. 170, “caput”, os direitos trabalhistas não podem ser usurpados, pois também são protegidos, inclusive através de princípios fundamentais como a proteção ao trabalho e o *in dubio pro operario*, os quais se tornam cada vez mais utópicos frente à realidade social e o mercado de trabalho explorador.

Um ambiente de trabalho desequilibrado não respeita os direitos da personalidade, quer seja pelo próprio empregador ou pelos seus prepostos, sendo por isso considerado um ambiente com práticas de escravidão, discriminação, invasão da intimidade e/ou privacidade do empregado, considerado por isso como um ambiente de risco a integridade física e psíquica do empregado ⁵⁶.

Com a prática do dumping social, os seguintes direitos de personalidade podem ser feridos: direito à vida, integridade física, intimidade, honra, liberdade, vida privada, dentre outros a depender do caso concreto. O *dumping social* promove a produção de bens a menor custo, fomentando a concorrência desleal no mercado, em detrimento ao descumprimento de direitos da personalidade do trabalhador, o que se mostra como inversão de valores, no qual o ser humano deixa de ser o fim social e torna-se meio para o crescimento econômico de poucos.

Prediz Emmanuel Kant que “todo o ser racional, *existe* como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade”, tanto nas ações em que se dirige a si mesmo como nas que dirigem outrem ⁵⁷. Por isso, é necessária uma reanálise dos valores atualmente priorizados na sociedade e partir de então iniciar-se uma mudança em busca de melhores condições de trabalho e desenvolvimento econômico, visto que é preciso haver harmonia entre direito e economia para que não prevaleça a indignidade da pessoa humana.

⁵³ NASCIMENTO, A. M. *Dumping Social e Dano Moral Coletivo Trabalhista*. 2011. Disponível em: http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=276:7-dumping-social-e-dano-moral-coletivo-trabalhista&catid=68:decisooes-comentadas&Itemid=206. Acesso em: 28 mar. 2016.

⁵⁴ MARTINS, op. cit., p. 85.

⁵⁵ SILVA, S. G. C. da; HORN, C. H. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. IN: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. Editora Revista dos Tribunais. ano 34, n. 132, p. 184-205, out./dez. 2008, p. 189.

⁵⁶ CARVALHO, op. cit., p. 90-91.

⁵⁷ KANT, I. *Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos*. São Paulo: Martin Claret, 2002, p. 68.

4. PROPOSTAS PARA PREVINIR O DUMPING SOCIAL

Inegável o impasse entre o desenvolvimento econômico e a proteção aos direitos trabalhistas na relação de emprego, enfaticamente em empresas terceirizadas, por isso necessário encontrar um equilíbrio entre os institutos, pois que o crescimento empresarial não pode ser alcançado em detrimento da vida humana.

Primeiramente, a conscientização social ainda é o melhor caminho a ser trilhado, com o fim de promover uma interação entre empresas e trabalhadores em prol do crescimento empresarial e profissional, com o intuito de tornar o empregado aliado do tomador de serviço.

A participação nos lucros e resultados das empresas pode apresentar-se como meio de melhorar o desempenho do empregado, sem a necessidade de exploração do trabalho escravo, pois contrariamente haverá um incentivo ao profissional e não uma ameaça. A participação na gestão empresarial deveria ser implementada com afinco.

Relevante também na proteção do meio ambiente de trabalho através de “ações coletivas e os termos de ajustamento de conduta – TAC, que promovem a efetividade dos direitos trabalhistas de forma ampla, abrangendo a coletividade”, do mesmo modo fundamental a participação do Ministério Público do Trabalho que desempenha “um papel importante e de destaque no zelo por um meio ambiente de trabalho adequado e digno⁵⁸”.

Ainda, imprescindível a presença de fiscais e a atuação de auditores-fiscais do trabalho, os quais por meio de fiscalização exijam a aplicação das normas trabalhistas, impondo multas quando verificado o desrespeito ao direito do trabalhador a um ambiente saudável⁵⁹.

Concomitantemente, às medidas fiscalizatórias é preciso punição dos violadores aos direitos da personalidade dos trabalhadores, para que não venham reiterar na prática de condutas semelhantes, o que inclusive ocorreu com a empresa Zara, caso mencionado anteriormente, em que a empresa reiteradamente vem praticando atos semelhantes.

Essencial que projetos como o de Sandro Mabel, Projeto de Lei n. 4330/2004, a fim de terceirizar a atividade-fim das empresas, não sejam aprovados. A atividade-meio na forma permitida na Súmula 331, TST é suficiente para cumprir atividades-meio com eficácia e produtividade, como já foi exposto, a terceirização na atividade-fim cria a figura do atravessador que nada produz, mas explora a mão-de-obra alheia.

Assim, as empresas terceirizadoras de serviços quando da ocorrência de fraudes devem sofrer penalidades mais severas, como multas pecuniárias condizentes aos danos causados e penalidades com o fim social, para que sejam revertidas aos trabalhadores, vítimas dos desrespeitos às leis trabalhistas, pois reiteradamente empresas vêm arriscando-se em práticas ilegais, pois acreditam na impunidade, e quando são penalizadas, as sanções compensam os lucros já auferidos outrora.

Nessa acepção: [...] os juízes possuem poderes para corrigir condutas de desrespeito deliberado, reincidente e institucionalizado na ordem constitucional, e que, caso os juízes não os utilizem, estarão assumindo, querendo ou não, responsabilidade quanto ao resultado que a ineficácia dos provimentos jurisdicionais produz na realidade, significa dizer que estão de acordo com o fato de os agressores reincidentes dos direitos trabalhistas continuarem obtendo vantagens e lucros pela prática da conduta ilegal⁶⁰.

⁵⁸ SILVA, L. A. M. G.; ROLEMBERG, J. C. A proteção ao meio ambiente de trabalho: o direito ao bem-estar do trabalhador. IN: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. Editora Revista dos Tribunais. ano 38, n. 146, p. 375-386, abr./jun. 2012, p. 382.

⁵⁹ SILVA; ROLEMBERG, op. cit., p. 384.

⁶⁰ SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, op. cit., p. 152.

Não somente estes atores sociais, mas também os sindicatos deveriam agir com ações civis públicas ao perceberem o desrespeito aos direitos trabalhistas, pois a recorrente complacência social torna a sociedade cúmplice da exploração e conseqüentemente promove a desigualdade e injustiça social.

Para Souto Maior, Mendes, Severo: A adoção da solidariedade, da justiça, da valorização do trabalho e da dignidade humana como parâmetros do ordenamento jurídico brasileiro determina que inclusive as regras processuais sejam examinadas sob a ótica da coletividade e não perca de vista o ser humano [...] ⁶¹.

O ser humano deve ser recolocado em sua posição de sujeito de direitos em contrapartida a busca pelo lucro desmedido, devendo-se retomar o verdadeiro objetivo do trabalho, qual seja de dignificar o homem e não expor-lhe a um tratamento escravo e/ou degradante, com lesões aos seus direitos personalíssimos.

CONCLUSÕES

O crescimento econômico e a busca pelo lucro a qualquer preço, cada vez mais promove a exploração do homem pelo homem, tornando setores mais vulneráveis, instrumentos em prol do fim almejado. Neste contexto encontram-se os trabalhadores, hipossuficientes que não mais possuem a capacidade de dispor de sua força de trabalho em decorrência das imposições do mercado.

Assim, o meio ambiente de trabalho decente apresenta-se no decorrer do tempo, mais distante da realidade, sendo que a terceirização ilegal contribui imensamente para não concretização de direitos trabalhistas, pois ao transferir responsabilidades empregatícias às empresas interpostas visa eximir-se das responsabilidades advindas do contrato de trabalho.

Nesta conjectura fomenta-se o *dumping social* que representa a concorrência desleal, com a produção de bens a custo inferior ao do mercado, fruto de suprimentos dos direitos trabalhistas e conseqüentemente promotor de desigualdades.

O *dumping social* claramente promove o descumprimento dos direitos da personalidade do trabalhador, desvirtuando a posição central do homem na sociedade, rompendo a função social do contrato e preceitos constitucionais como o fim último do trabalho em dignificar o homem.

Por isso, o *dumping social* deve ser combatido primeiramente com a conscientização social dos prejuízos causados pelo suprimento dos direitos trabalhistas em prol da redução dos custos, concomitante ao aumento na fiscalização por parte de órgãos governamentais, decisões judiciais mais condizentes ao caso concreto e efetividade na aplicação de sanções perpetradas pelos órgãos competentes.

Igualmente, deveria haver mais participação do trabalhador na gestão das empresas e nos lucros. Os sindicatos, que não raras vezes se mantêm inertes, não só deveriam denunciar estas práticas, como também, interpor ações civis públicas para colibi-las, juntamente como o Ministério Público do Trabalho.

As penalidades impostas devem ser pedagógicas o bastante, de modo que façam diferença no bolso dos empregadores que lesam estes direitos da personalidade, como direito à vida, integridade física, intimidade, honra, liberdade, vida privada e, por conseguinte promovem o *dumping social*.

⁶¹ SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, op. cit., p. 150.

Assim, o combate a práticas abusivas no meio ambiente de trabalho deve ser o objetivo da sociedade como um todo, pois não afeta apenas setores isolados e o silêncio destes espectadores, fomenta a injustiça social, a qual é combatida pelo Estado democrático de direito, que deve lutar por um ambiente de trabalho equilibrado, no qual haja respeito aos direitos da personalidade dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. Loja Le Lis Blanc terá de pagar indenização de R\$ 1 mi por trabalho escravo. Uol Economia. 2013. Disponível em: <http://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2013/08/21/loja-le-lis-blanc-tera-de-pagar-indenizacao-de-r-1-mi-por-trabalho-escravo.htm>. Acesso em: 02 maio 2016.
- ANTUNES, Paulo de Bessa. *Direito ambiental*. 16. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2014.
- BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. *A terceirização à luz do Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora de Direito, 1997.
- BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos morais no direito do trabalho: identificação, tutela e reparação de danos morais trabalhistas*. 2. ed. rev. e atual (de acordo com o novo código civil). Rio de Janeiro – São Paulo: Renovar, 2002.
- BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999.
- BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Terceirização: trabalho temporário: orientação ao tomador de serviços*. Brasília: MTE, SIT, 2001. Disponível em: <http://www.sau-deetrabalho.com.br/download/manual-sobre-terceirizacao.pdf>. Acesso em: 01 maio 2016.
- CAHALI, Yussef Said. *Dano moral*. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.
- CARLESSO, Luciano Arlindo. Direito humano a um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado – um direito de todos os seres humanos. *Revista LTr – Legislação do Trabalho. Publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*. São Paulo. ano 72, n. 02, p. 209-220, fev., 2008.
- CARVALHO, Gisele Mendes de [et al.]. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: uma Proposta de Criminalização*. 1. ed. Curitiba: JM Livraria Jurídica e Editora, 2013.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. Niterói: Impetus, 2008.
- CORDOVIL, Leonor. *Antidumping: interesse público e protecionismo no comércio internacional*. São Paulo: editora Revista dos Tribunais, 2011.
- CUPIS, Adriano de. *Os direitos da personalidade*. Tradução: Afonso Celso Furtado Rezende. São Paulo: Quorum, 2008.
- FRANÇA, Rubens Limongi. *Instituições de direito civil*. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999.
- GOMES, Orlando. Direitos de Personalidade. *Revista de informação legislativa*, v. 3, n. 11, p. 39-48, set. 1966. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/180717>. Acesso em: 01 out. 2015.

- GOYOS JÚNIOR, Durval de Noronha. *Dicionário Jurídico Noronha: inglês-português, português-inglês*. 6. ed. São Paulo: Observador Legal, 2006.
- FERNANDEZ, Leandro. *Dumping Social*. São Paulo: Saraiva, 2014.
- KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos*. São Paulo: Martin Claret, 2002.
- KRUGMAN, Paul R.; OBSTFELD, Maurice. *Economia internacional: teoria e política*. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2001.
- LISBOA, Roberto Senise. *Manual de direito civil, v. 2: direito das obrigações e responsabilidade civil*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MAIA, Jayme de Mariz. *Economia internacional e comercio exterior*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2014.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- Direitos fundamentais trabalhistas. São Paulo: Atlas, 2008.
- MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio Cesar. O dumping social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. *Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho de Paraná. Dumping Social*. ano IV, n. 43, p. 40-61, ago. 2015. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=43>. Acesso em: 15 abr. 2016.
- MAYORGA, Ludy Johanna Prado; UCHOA, Anna Walléria Guerra. *Efeitos do Dumping Social no Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Sadio: Atuação da OIT e OMC*. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=8772251049924ea0>. Acesso em: 27 abr. 2016.
- MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- MILARÉ, Édis. *Direito do ambiente: doutrina, prática, jurisprudência, glossário*. 5. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Dumping Social e Dano Moral Coletivo Trabalhista*. 2011. Disponível em:
http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=276:7-dumping-social-e-dano-moral-coletivo-trabalhista&catid=68:decisoescomentadas&Itemid=206. Acesso em: 28 mar. 2016.
- OIT. Convenção nº 155. *Segurança e Saúde dos Trabalhadores*. Genebra, 1981. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/504>. Acesso em 25 abr. 2016.
- OJEDA, Igor. Zara admite que houve escravidão na produção de suas roupas em 2011: Em depoimento à CPI do Trabalho Escravo da Assembleia Legislativa de SP, executivo confirma que não havia monitoramento sobre fornecedores na época do flagrante. *Repórter Brasil*. 2014. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/05/zara-admite-que-houve-escravidao-na-producao-de-suas-roupas-em-2011/>. Acesso em: 07 mar. 2016.

- OLIVEIRA, Cida de. Dos trabalhadores em situação análoga à escravidão, 82% são terceirizadas. Rede Brasil atual. 2015. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/08/82-dos-trabalhadores-em-situacao-analoga-a-escravidao-sao-terceirizado-s-4491.html>. Acesso em: 25 mar. 2016.
- PERRUSI, Caroline Helena Limeira Pimentel; BARRETO, Antônio Sérgio Meira. *Dumping Social e o Projeto de Lei nº. 1615/2011*. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=8ff7d9eca2df771f>. Acesso em: 28 abr. 2016.
- POMPEU, Gina Vidal Marcilio; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. *A terceirização e a precarização da dignidade do trabalhador: perspectivas*. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3542.pdf>. Acesso em: 12 set. 2015.
- SAMANIEGO, Daniela Paes Moreira. A concepção tomista de pessoa. *Revista Jus Navigandi*. Teresina, ano 5, n. 45, set. 2000. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/560>. Acesso em 16 mar. 2016.
- SANTOS, Ciamara dos. Considerações acerca da terceirização no Direito do Trabalho. IN: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. Editora Revista dos Tribunais. ano 37, n. 141, p. 89-97, jan./mar. 2011.
- SILVA, Leda Maria Messias da. *Cooperativas de Trabalho: terceirização sem intermediação: as cooperativas de mão-de-obra e a terceirização sem fraudes*. São Paulo: LTr, 2005.
- O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente de trabalho. *Revista LTr – Legislação do Trabalho. Publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*. São Paulo. ano 72, n. 9, p. 1120-1126, set. 2008.
- SILVA, Leda Maria Messias da - NOVAES, Milaine Akahosi. Dumping Social e Dignidade do trabalhador no meio ambiente de trabalho: propostas para a redução da precarização. *Revista Eletrônica*. Tribunal Regional do Trabalho de Paraná. *Dumping Social*. ano IV, n. 43, p. 22-39, ago. 2015. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>. Acesso em: 14 abr. 2016.
- SILVA, Leda Maria Messias da. - PEREIRA, Marice Taques. *Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade*. São Paulo LTr, 2013.
- SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves; ROLEMBERG, Jamille Carvalho. A proteção ao meio ambiente de trabalho: o direito ao bem-estar do trabalhador. IN: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. Editora Revista dos Tribunais. ano 38, n. 146, p. 375-386, abr./jun. 2012.
- SILVA, Sayonara Grillo Coutinho da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. IN: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. Editora Revista dos Tribunais. ano 34, n. 132, p. 184-205, out./dez. 2008.
- SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO. Vergonha fashion: grifes famosas na mira do trabalho escravo. *O metalúrgico em família*. 65. ed. dez. 2011. Disponível em: <http://www.sindmetalsjc.org.br/imprensa/jornal-o-metalurgico-em-familia/noticias/detalhe/62/vergonha+fashion+grifes+famosas++na+mira+do+trabalho+es+cravo.htm>. Acesso em: 10 fev. 2016.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. *Manual de direito ambiental*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

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

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 18. REGIÃO. *Jurisprudência*. Goiás, 2012. Disponível em http://sistemas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_tab=sap290&p_id=1332259&p_num=4308&p_ano=2012&p_cid=RO&p_tipproc=RO&p_np_ag=0. Acesso em: 30 nov. 2015.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Direito de imagem e direito de arena. IN: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. Editora Revista dos Tribunais. ano 37, v. 141, p. 305-316, jan./mar. 2011.