

O DUMPING SOCIAL EM ACORDOS JUDICIAIS TRABALHISTAS

Ingrid Nyiszli Schneider^a, Barbara Bedin^{a*}

a) Centro Universitário da Serra Gaúcha - FSG

Informações de Submissão	Resumo
<p>* Autor correspondente (Orientador) Barbara Bedin, endereço: Rua Os Dezoito do Forte, 2366 - Caxias do Sul - RS - CEP: 95020-472.</p>	<p>O presente estudo pretende analisar a figura do <i>dumping</i> social em acordos judiciais trabalhistas. Observa-se a atitude do magistrado é imprescindível no Direito do Trabalho, em uma sociedade fundada na lógica capitalista e na globalização. Para isto, são esclarecidos os princípios e desenvolvidos os conceitos do trabalho, do <i>dumping</i> social, do acordo, da conciliação e da homologação. Define-se, ainda, o trabalho, como fonte de realização moral, material e mental que dignifica o trabalhador, segundo a Constituição Federal. Buscou-se realizar um estudo detalhado acerca do <i>dumping</i> social, que é a prática reiterada de condutas que desrespeitam a ordem jurídica no âmbito trabalhista, ou seja, são comportamentos de empresas que visam à vantagem econômica sobre a concorrência, gerando, assim, danos sociais. A seguir, analisa-se o acordo judicial trabalhista, que tem como objetivo resolver, em comum acordo, o litígio entre as partes. Também é esclarecida a necessidade de solucionar o processo de natureza alimentar, na qual o empregado se sujeita a conciliar, mesmo sem ganhar todos os direitos assegurados pela legislação brasileira. O tema enfrenta a discussão sobre o magistrado e o dever de propor a conciliação, quando ele poderá se negar a homologá-la, bem como sugerir o que pode ser feito diante da pretensão contrária à lei, como a renúncia aos direitos indisponíveis do empregado.</p>
<p>Palavras-chave: <i>Dumping</i> Social. Acordo. Homologação.</p>	

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo analisar a figura do *dumping* social em acordos judiciais trabalhistas. Tal pesquisa objetiva esclarecer pontos importantes em relação ao tema, expondo o embasamento teórico. A definição do o tema ocorreu em virtude de o *dumping* social,

em acordos judiciais trabalhistas, ser uma prática lesiva que gera danos sociais, os quais passam despercebidos no âmbito jurídico, portanto este assunto merece a devida atenção.

A pesquisa é estruturada para que previamente se entenda a importância do trabalho laboral na sociedade e sua tutela Constitucional, colocando, primeiramente, a gênese do *dumping* social e os princípios do Direito do Trabalho. Em seguida, versa especificamente sobre o *dumping* social, para que se possa compreender a terminologia e depois identificá-la no acordo judicial trabalhista. Então, o estudo discorrerá a respeito do acordo trabalhista e a conciliação, analisando seus pontos preponderantes em relação ao *dumping* social.

Na sequência, a problemática central que este estudo quer abordar é que prática do *dumping* social também ocorre, quando se tem um acordo judicial trabalhista. Mesmo diante de tantos estudos acerca do *dumping* social, esta pesquisa se torna distinta, por tratar o tema sob o viés do acordo judicial trabalhista, pois não existem discussões conhecidas sobre essa ótica.

Por fim, será abordado tanto o posicionamento jurisprudencial quanto o entendimento doutrinário, além da consulta a *sites*. O que se questiona é: O magistrado, que tem uma atribuição importante para a sociedade, observa, no exercício das suas funções, ao homologar o acordo judicial trabalhista, a prática do *dumping* social? O que pode ser feito diante desse tema de interesse social?

Mesmo sem suporte de uma lei específica, juízes conseguem, na legislação, fundamentar decisões acerca do *dumping* social, mas essa prática passa despercebida ou muitas vezes trazem vantagens para as empresas ainda maiores diante de um acordo. Assim, a pesquisa busca uma resposta ao problema elencado. Logo, é evidente o impacto social que este estudo demonstra e tem a perspectiva de revelar as conclusões através desta análise.

2 METODOLOGIA

A metodologia será pautada pelo tipo bibliográfico e exploratório. Os dados para o desenvolvimento do projeto serão coletados, por meio de análise da legislação brasileira, livros, artigos, *sites* e decisões judiciais que versem sobre o tema em questão. De modo que, explanará sobre a utilização do acordo judicial no Direito do Trabalho.

3 ANÁLISE E DISCUSSÕES RESULTADOS

3.1 GÊNESE DO *DUMPING* SOCIAL¹

Em virtude da globalização e do capitalismo, estamos sofrendo impactos e graves problemas sociais e econômicos, na qual a atuação do magistrado é imprescindível dentro de um Estado Democrático de Direito, de modo que as garantias constitucionais sejam tuteladas de maneira eficaz.

No princípio do século XIX, países europeus notaram que precisavam evitar a “concorrência internacional desleal”, e era necessária a adoção de padrões internacionais de trabalho, com o objetivo de garantir os direitos dos trabalhadores e eliminar as disputas existentes entre as nações (SOUTO MAIOR, 2014, p. 22).

Mas, somente no início do século XX, é que se relata, no Canadá, o primeiro caso de edição de lei voltada a coibir a prática do *dumping*. “Posteriormente, editaram também diploma normativo específico a Nova Zelândia, a Austrália, a África do Sul e os Estados Unidos da América, com a aprovação do Antidumping *Act*, em 1916” (FERNANDEZ, 2014, p. 80).

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919, com o objetivo de promover a justiça social, especializada nas questões do trabalho. Após a Segunda Guerra, para viabilizar a reconstrução de países atingidos, a OIT estabeleceu condições mínimas de igualdade, com um patamar de direitos e deveres que apoiaram a composição de uma legislação trabalhista com progresso nas relações de trabalho.

3.1.1 Consolidação das leis do trabalho (1943)

O marco da regulamentação laboral foi a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, visando a regular as relações individuais e coletivas de trabalho. Ela surgiu da necessidade de mudanças, pois a situação da economia estava em transição, de agrária para industrial. Logo, foram necessárias leis que acompanhassem a realidade brasileira no âmbito trabalhista.

¹Conceitua-se *dumping* social como a prática reiterada de condutas que desrespeitam a ordem jurídica no âmbito trabalhista, comportamentos oriundos de empresas que visam à vantagem econômica sobre a concorrência, gerando danos sociais. Esclarecimento quanto ao *dumping* social: foi adotada esta forma de escrita, pois *dumping* é uma palavra estrangeira do idioma inglês. A mesma analogia foi utilizada para a palavra social, já que provém do português e aparece de forma inalterada. Essa é uma nota explicativa que se faz necessária diante da diversidade de formas pelas quais essa terminologia é escrita pelos autores.

O Brasil teve que se adequar em meio ao modelo capitalista que, diante da regulamentação das relações de trabalho, veio a interferir no vínculo entre empregador e empregado de acordo com o interesse social e a valorização dos meios de produção.

3.1.2 Constituição Federal (1988)

A Constituição Federal de 1988 garante, em seu Estado Democrático de Direito, os direitos humanos, regulando a convivência e projetando, até mesmo, a ordem econômica de uma nação. Examina-se na Constituição, segundo a teoria de Leandro Fernandez (2014, p. 42), a Constituição Econômica e a Constituição do Trabalho.

3.1.4 Constituição Econômica

A Constituição Econômica compreende os artigos da Constituição, destinados ao regulamento do sistema econômico nacional, abrangendo a sua organização e o seu funcionamento.

Para exemplificar o conceito acima, identifica-se, no artigo 170 da Constituição Federal, conforme caput, a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, que tem por escopo assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Observa-se, por oportuno, que o artigo 173, § 4º, na Constituição Federal, coíbe atos que caracterizam o *dumping* social, objetivando a tutela do interesse coletivo.

Admite-se que esse foi um passo de desenvolvimento significativo para dar suporte ao sistema jurídico brasileiro, para inibir a prática do *dumping* social. Resta manifesto que atualmente realizam-se condutas desrespeitadoras dos elementos consagrados pelo constituinte, conforme se discorrerá nesta pesquisa.

3.1.5 Constituição do Trabalho

A relação de trabalho tem inevitável importância para a sociedade, uma vez que o homem obtém, através de seu labor, a concretização da sua dignidade como pessoa humana. Portanto, a dignidade perpassa quaisquer valores, posto que é inerente à vida humana, e o trabalho ganha cada vez mais atenção, visto como meio de efetivar essa dignidade.

Percebe-se que o labor humano, seja remunerado ou não, não pode ser visto como uma simples mercadoria. Para evitar essa equiparação, a Constituição do Trabalho, que é “o conjunto de regras e princípios constitucionais relativos ao trabalho” (FERNANDEZ apud MEIRELES 2014, p.

51), busca o interesse social e a “valorização o trabalho humano” (BRASIL, 1988), conforme se encontra explícito no caput do artigo 170 da Constituição.

Tal postura pode ser observada no artigo 1º, IV, da Constituição, a qual dispõe os princípios fundamentais, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (BRASIL, 1988). No artigo 193, a Constituição se depreende da Ordem Social, “A ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (BRASIL, 1988). O trabalho, então, se torna reconhecido como fonte de realização moral, material e mental para o trabalhador (FERNANDEZ, 2014, p.55), gerando, assim, a Ordem Social.

3.2 DUMPING SOCIAL

3.2.1 Definição de *Dumping Social*

Dumping social é a prática reiterada de condutas que desrespeitam a ordem jurídica no âmbito trabalhista, comportamentos oriundos de empresas que visam à vantagem econômica sobre a concorrência, gerando, assim, danos sociais. No ordenamento jurídico brasileiro, o *dumping* social não tem legislação específica, no entanto identifica-se, na doutrina e jurisprudência, o seu embasamento na qual a lei foi omissa.

Esclareça-se que a terminologia “*dumping* social” não é empregada por todos os autores, sendo diversas as nomenclaturas, utilizadas para esse fenômeno. São exemplos, a indenização suplementar, o dano social e a delinquência patronal. Mas, mesmo diante de um cenário com ausência de legislação específica e sem a concordância uniforme quanto ao termo a ser utilizado, é possível afirmar que o que se busca demonstrar são aspectos fáticos e jurídicos equivalentes. Seguindo essa linha, interessa-nos que o seu sentido seja compreendido pelo Poder Judiciário.

No entanto, se diversos autores têm opiniões divergentes a respeito da nomenclatura *dumping* social, existe um ponto em comum com o qual eles concordam que são as características do ato que origina a terminologia empregada, eis que estas são as mesmas. Nesse sentido, segue a posição de Souto Maior (2014, p. 15):

Bem se vê, portanto, que as objeções são muito mais terminológicas do que, propriamente, conceituais, até porque o maior erro que se pode cometer no tema proposto seria o de manter o direito alheio a uma realidade que passou a receber a necessária problematização jurídico-teórica.

É a partir do conteúdo jurídico, enfrentado em diversos processos, que se atribui o nome ao fato, para facilitar prontamente a sua percepção e torná-lo conhecido diante da repercussão social ao fato apresentado. Com o *dumping* social não é diferente, porque essa nomenclatura ou termo já vem sendo utilizado na jurisprudência, mesmo sem estar consolidado entre os doutrinadores. Dessa forma, acredita-se que a terminologia “*dumping* social” não se firmou, pois sofre com a falta de lei específica.

3.2.2 *Dumping* Social na Legislação Brasileira

3.2.2.1 Da Constituição Federal

Apesar de o *dumping* social não ter lei específica, deve ser coibido, como diz Souto Maior. Seu fundamento pode ser alicerçado na Constituição Federal brasileira de 1988, na qual dispõem em seu artigo 1º, inciso IV, os valores sociais do trabalho, (BRASIL, 1988) como um dos Princípios Fundamentais.

Nesse sentido, o artigo 5º, inciso XXIII, da Constituição prevê que a propriedade atenderá sua função social (BRASIL, 1988), reafirmando a ideia de que é necessário analisar as posturas adotadas em prol do bem comum. A função social da propriedade, por sua peculiar relevância ao objeto deste estudo, merecerá detida abordagem em tópico específico.

Alguns integrantes dos Direitos Sociais estão contidos no artigo 6º, *caput*, que demonstra não ser apenas uma normatividade específica, “atinge outras esferas da vida em sociedade: o meio-ambiente; a infância; a educação; a habitação; a alimentação; a saúde; a assistência aos necessitados; o lazer, como forma de fazer valer o direito à vida na sua concepção mais ampla” (SOUTO MAIOR, 2007).

Especificamente sobre o Direito Social do trabalho, encontram-se respaldo na Constituição, entre os artigos 7º a 11º. Nesses artigos, estão os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, da associação profissional ou sindical, direito de greve e demais direitos referentes ao trabalho. A manifestação constitucional não para por aí. Temos os artigos 170 e 173 que estipularam os limites, para que o empregador não obtenha lucros de forma desmedida, conforme já foram abordados em tópicos pretéritos.

Impende ressaltar, ainda, a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental da República, presente no artigo 1º, inciso III, da Constituição, a qual consagra a prevalência do necessário respeito à condição humana sobre os demais interesses, especialmente o econômico. É

uma condição de norma supralegal, pois, oriunda dos Direitos Humanos, salienta que a dignidade da pessoa humana irradia seu conteúdo por todo o ordenamento jurídico, sendo considerado um princípio.

Nesse contexto, se justifica a utilização dos Direitos Sociais, da dignidade da pessoa humana e dos princípios constitucionais visto que vivemos em uma sociedade que se desenvolve pelo modelo capitalista e depende da eficácia, assim como do reconhecimento das normas que protegem a sociedade, para promoção do bem-estar social.

3.2.2.2 Da Constituição Federal e a Seguridade Social

Em uma Constituição que preza pela harmonia social e bem-estar, prontamente em seu Preâmbulo, há, dentro de seu contexto, a estruturação Da Ordem Social. O artigo 193 da Constituição traz que a referida ordem “tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”; e a Seguridade Social, prevista nos artigos 194 e seguintes, tem como objetivo assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

A Constituição preza por uma sociedade solidária no tocante à Seguridade Social, e o Direito do Trabalho tem influência direta nessa questão. Os artigos da Seguridade Social são regidos por vários princípios, e um deles é o da contributividade, no qual a Previdência Social é financiada por toda coletividade. A partir do momento em que os recolhimentos dos encargos trabalhistas não são feitos ou deixam de exprimir a realidade, repercutirá para a coletividade, causando, desta forma, uma lesão que tem por consequência a origem de um dano social.

Existem diversos institutos que podem ser utilizados como aliados jurídicos no combate ao *dumping* social, como, por exemplo, o Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho, além da Constituição, utilizada como princípio para a sustentação das normas brasileiras, além do mais, o seu sentido é sempre extraído para a leitura dessas normas e em caso de dúvida.

3.2.2.3 O *Dumping* Social e a Função Social da Propriedade

A função social da propriedade, presente na Constituição e no Código Civil brasileiro, não aprova atitudes que provoquem uma macrolesão e, nesse caso, é um desrespeito não somente à esfera patrimonial e pessoal do empregado, mas também compromete a própria esfera econômica, atingindo uma sociedade. Por isso, não é exagero dizer que o *dumping* social, praticado pelas empresas, fere a função social da propriedade (SOUTO MAIOR, 2014, p. 10). Essa empresa acaba por igualar o trabalho humano à mercadoria, atitude cada vez mais exercida no modelo capitalista.

3.2.3 Características do *Dumping Social*

É necessário, além de conceituar a prática do *dumping social*, caracterizá-lo, para que, então, este não seja confundido com alguns atos comerciais ou empresariais que são lícitos, praticados diante de um mercado capitalista no exercício do princípio da livre concorrência. É possível dividir em quatro as características do *dumping social*, quais sejam: a concorrência desleal, a conduta reiterada, a inobservância da legislação trabalhista e o dano social, correlacionando-se com as teorias dos doutrinadores Leandro Fernandez (2014, p.87) e Jorge Luiz Souto Maior (2014, p. 37):

3.2.3.1 Da Concorrência Desleal

A concorrência é uma disputa saudável para as empresas e o comércio, sendo necessária diante de um mercado predominantemente capitalista. Desperta o interesse de superação, trazendo inovações e avanços. Assim, a Constituição destina artigos, capazes de tutelar a concorrência, criando, conseqüentemente, o princípio da livre-concorrência, situado no artigo 170, IV. Contudo, o empresário, com a intenção de maximizar seus lucros, não pode valer-se de toda espécie de estratégia competitiva, eis que deve pautar-se por padrões de comportamento ético e de boa-fé (FERNANDEZ, 2014, p. 87).

Em nossa realidade, a aferição do lucro desejado pelo empresário pode levá-lo a se apoiar em uma pretensa impunidade, em razão dos custos relacionados com a atividade empresarial, nos quais estão incluídos aqueles referentes com a manutenção de um ambiente propício para a atividade laboral, o pagamento das verbas trabalhistas, que influi diretamente no preço final do produto ou serviço que determinada empresa colocará no mercado (SOUTO MAIOR, 2014, p. 77). A vantagem competitiva consiste no preço final que é oferecido o produto ou serviço em detrimento dos diferenciais de qualidade que poderiam ser oferecidos (FERNANDEZ, 2014, p. 88).

A situação da prática da concorrência desleal pode levar à diminuição do mercado interno, interferindo no desenvolvimento econômico, como demonstrado por Jorge Luiz Souto Maior (2014, p. 37):

As pequenas e médias empresas, tão vítimas quanto os trabalhadores, estão identificando de forma equivocada e algoz. O que determina seu insucesso não são os “encargos sociais”,

como reproduz o discurso dominante, mas a concorrência desleal, exatamente o que se pretende coibir ou, de certo modo, diminuir com a coibição do *dumping* social.

O efeito é devastador na presença da concorrência desleal, ato característico do *dumping* social. O favorecimento aos consumidores de custos reduzidos na compra de produtos e serviços pode hoje causar prejuízo aos Direitos Sociais de amanhã, sendo cobrado de toda a sociedade, vítimas de um sistema predatório, invertendo-se o objetivo proposto pela Constituição em um Estado Democrático de Direito.

3.2.3.2 Da Conduta Reiterada

A reiteração da prática do *dumping* social pelo empregador atinge não só os interesses individuais, mas também, gera danos a terceiros, como a própria terminologia adotada nos faz menção. É perceptível, no campo da teoria, que uma única conduta isolada não será capaz de provocar o dano social. O *dumping* social é uma modalidade de concorrência desleal que tem como requisito a repetição da conduta, ou seja, é necessária a continuidade da prática ilícita no tempo (FERNANDEZ, 2014, p. 90). É pertinente a observação de Jorge Luiz Souto Maior (2014, p. 75):

Um critério importante para a avaliação da necessidade de condenação pela prática de dano social nas relações de trabalho é a verificação da reincidência de conduta (que nem sempre se confunde ou coincide com a reincidência de condenações). No Direito Penal, a reincidência constitui circunstância agravante da pena (art 61, I, CP) e impede a concessão de fiança (art. 323, III, CPP). Trata-se, porém, de conceito jurídico presente também na esfera cível. A noção jurídica da reincidência é trazida, expressamente, no art. 59 d Lei n. 8.078/90.² (Código de Defesa do Consumidor).

Como se pode perceber, a reincidência para condenação de danos sociais na esfera trabalhista tem fulcro no Direito Civil, que não compartilha o conceito, presente no Código Penal.

Portanto, não é preciso existir uma condenação para confirmação da reincidência, é a prática da conduta reiterada que é utilizada como critério de análise para esses casos. Nesse sentido, reincidência e conduta reiterada são utilizadas como sinônimos. Acredita-se que, comprovada a ocorrência da conduta por meio de outro trabalhador ou por cometê-la novamente com o mesmo, já se demonstra a reincidência da prática.

Pode-se pensar que esse é um fator involuntário de empregadores, em razão da dificuldade econômica. No entanto, Jorge Luiz Souto Maior defende que não é bem assim, mas admite que a

² “Art. 59. As penas de cassação de alvará de licença, de interdição e de suspensão temporária da atividade, bem como a de intervenção administrativa, serão aplicadas mediante procedimento administrativo, assegurada ampla defesa, quando o fornecedor reincidir na prática das infrações de maior gravidade previstas neste código e na legislação de consumo”.

dificuldade econômica também exista. A preocupação é com as atitudes que afrontam o Direito Trabalhista, oriundas de grandes empresas, que não têm problemas econômicos (SOUTO MAIOR, 2014, p. 37). A conduta deliberada, consciente e reiterada, é um desrespeito inescusável à ordem jurídica trabalhista, são agressões à pessoa do trabalhador e ao corpo social.

3.2.3.3 Da Inobservância da Legislação Trabalhista

A característica da inobservância da legislação trabalhista pode motivar a realização das demais características, sendo assim, uma abertura para a promoção do *dumping* social. As justificativas podem ser inúmeras, mas as situações de desobediência das leis trabalhistas não se escusam da responsabilidade de responder pelo ilícito quem deu origem ao pleito.

A sociedade precisa de um amparo para exercício dos seus direitos, e o amparo se encontra nos dispositivos legais, mediante a garantia de um devido processo legal. Por sua vez, o exercício do direito fica em segundo plano, é necessário provocar a manifestação jurisdicional, bem como a pretensão.

Eis, então, que direitos laborais básicos se encontram na Constituição, particularmente no artigo 7º. Além das disposições constitucionais, deverá ser observada a legislação trabalhista infraconstitucional, destacando-se a Consolidação das Leis do Trabalho. São inúmeras as formas utilizadas para ludibriar o trabalhador em detrimento de seus direitos, realizadas de formas mais improváveis, inesperadas e criativas que vem a conhecimento público e do Estado. Como exemplo, temos a terceirização, Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017, recentemente aprovada, com a intenção de gerar novos empregos e, com isso, diminuir as fraudes.

3.2.3.4 Dos Danos Sociais

O impacto, causado pelo *dumping* social, é agressivo e silencioso. Os danos chegam à sociedade tardiamente, gerando impacto até para as gerações posteriores. É preocupante o futuro do ponto de vista econômico e até social, pois tais agressões afetam não somente a classe operária, mas também, aquele empregador que sofre com a concorrência desleal. É um dano social.

Tal prática acaba favorecendo as empresas que não observam a legislação trabalhista, logo aquelas que cumprem as leis ficam em desvantagem frente à concorrência desleal. Com a possibilidade de administrar o preço de seus produtos e serviços, ela pode torná-los mais baratos do que aqueles normalmente praticados pelo mercado, configurando-se como ato ilícito, uma vez que aumentam arbitrariamente seus lucros, exercendo de forma abusiva a posição dominante (BRASIL,

2011). Conforme Jorge Luiz Souto Maior (2014, p. 71): “Nesse sentido, aliás, não é nenhum exagero dizer que a própria empresa perde a sua legitimidade de atuar no mercado, vez que fere, frontalmente, o preceito constitucional da função social da propriedade.”

Os parâmetros de avaliação da condenação pela prática de dano social nas relações de trabalho ocorrem com a verificação da reincidência da conduta e sua intenção lesiva (SOUTO MAIOR, 2014, p. 74-75). Com a ordem social comprometida, o Direito deve ser visto como um sistema proposto a alcançar o reequilíbrio social, cumprindo o disposto no projeto constitucional e reprimindo comportamentos antissociais.

3.2.4 Da Fiscalização do Trabalho

A fiscalização do trabalho é o conjunto de normas emitidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), para garantir a aplicação das leis e proteger os trabalhadores no exercício da atividade laboral (JORGE NETO, apud DINIZ, 2012, p. 1510). Logo, o MPT surgiu da clara necessidade de um órgão que zele pelos interesses sociais e individuais, no entanto, os individuais apenas quando indisponíveis.

Trata-se de uma instituição, voltada ao patrocínio desinteressado de interesses públicos, assim como de privados (JORGE NETO, apud BASTOS, 2012, p. 149). Apesar de o MPT não ser integrante do Poder Judiciário, é indispensável, em certa medida para o seu funcionamento (JORGE NETO apud PINTO, 2012, p. 149). Para Mauro Schiavi (2015, p. 203):

[...] O Ministério Público do Trabalho tem tido relevante papel na representação dos menores em juízo (art. 793 da CLT), propositura de ações rescisórias, quando há colusão das partes para fraudar a lei, propositura de ações anulatórias de cláusulas de acordos e convenções coletivas quando elas violem os direitos fundamentais do trabalhador e as garantias mínimas trabalhistas e nos dissídios de greve em atividades essenciais (art. 114, § 3º, da CF), em que atuam maciçamente na defesa da ordem jurídica, buscando a solução do conflito coletivo.

Tem-se, pois, como fiscal da lei, o MPT que se usufrui de independência e discricionariedade, para avaliar a pertinência de intervir ou não, no feito (SCHIAVI, 2015, p. 204). O fiscal do trabalho tem a função de censor, orientador e pesquisador. Na tarefa de censor, o fiscal visita os locais de trabalho; como orientador, o fiscal do trabalho colabora, para que o empregador compreenda a legislação; e, por fim, o fiscal propicia o levantamento de uma pesquisa relativa às condições de trabalho, para melhoria da legislação trabalhista (JORGE NETO, 2012, p. 1510).

Ao falar da fiscalização, da autuação e imposição de multas, encontram-se tais temas regulamentado pela CLT, conforme artigo 626³ e seguintes. Examinando o procedimento, o auditor fiscal, devidamente identificado, tem livre acesso a todas as dependências do local fiscalizado. Quando as irregularidades forem sanáveis, o inspetor deverá conceder um prazo à empresa para que cumpra as determinações. Se a infração for insanável, a fiscalização autuará a empresa, impondo-lhe multa. É possível o empregador recolher a multa no prazo de dez dias, contados a partir da data da notificação, e será reduzida em 50%. Ou poderá recorrer da multa no mesmo prazo, na qual poderá formular a sua defesa e requer audiência para fazer provas, mediante depósito prévio do valor da multa (MARTINS, 2012, p. 688).

Assentada as premissas acerca da fiscalização, nota-se que, mesmo diante das inspeções, das diretrizes e das sanções, as empresas continuam com as práticas irregulares, visando à barganha econômica. São insuficientes, no âmbito da proteção, as medidas expostas, como meio de fiscalizar, de tal forma que demandas judiciais sobre o tema chegaram Poder Judiciário, através de processos que expõem características do *dumping* social, que é uma consequência dessa insuficiência de medidas eficazes.

A questão que se apresenta, então, é saber que tais medidas não inibem os atos característicos do *dumping* social. Os meios para coibir não trazem resultados na vida do empregado, que se torna alvo fácil das empresas, já que percebe que o Estado, como fiscalizador, utiliza recursos ineficientes.

3.3 ACORDO JUDICIAL TRABALHISTA

A palavra “acordo” significa resolver de comum acordo, pôr de acordo, harmonizar, ficar de acordo. (AURÉLIO, 2016). Para o Direito do Trabalho, o acordo judicial trabalhista é um movimento do Poder Judiciário, praticado pelo magistrado, cuja função é a de conciliador das partes no primeiro momento processual. O acordo que provém da conciliação, que também deve ser proposto pelo Juiz em outros momentos processuais pré-estabelecidos em lei, será o tópico aprofundado adiante.

³ Artigo 626 da CLT – Incube às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho. [...]

O acordo é uma ação conveniente para a pacificação do conflito, assim, ao encontrar a solução, estima-se garantir um processo de razoável duração⁴, com sua eficiência temporal. Entretanto, questiona-se quanto à qualidade do acordo, principalmente diante de um caso de *dumping* social, se este garante os direitos fundamentais, sociais e demais previsões da Constituição e da legislação.

Nesse momento, faz-se necessário adentrarmos no estudo da conciliação para a análise de uma conclusão.

3.3.1 Conciliação

O presente estudo aborda a conciliação judicial trabalhista, que é um ato jurídico bilateral, mediante acerto entre as partes, gerando concessões mútuas que resultam em um acordo. Ela é proposta na chamada “audiência inaugural” ou “de conciliação” (SARAIVA, 2015, p. 398). A conciliação vem do latim *conciliare*, de acerto dos ânimos em choque e visa à obtenção da pacificação social entre os envolvidos no litígio (MARTINS, 2013, p. 320).

A conciliação, em audiência trabalhista, encontra base legal na Consolidação das Leis do trabalho (CLT), alterada pela Redação da Lei nº 9.022 de 5.4.1995, que determina, em seu artigo 846, que, aberta a audiência, o juiz ou o presidente proporá a conciliação (BRASIL, 1943). Essa é a primeira tentativa de conciliar as partes, e, havendo o acordo, será lavrado o termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e as demais condições para seu cumprimento, como dispõe o artigo 846, § 1º da CLT (BRASIL, 1943).

É relevante verificar o que a conciliação representa, e, conforme Francisco Ferreira Jorge Neto, esta é “uma forma de solução da lide coletiva de trabalho pelas partes, com auxílio de um terceiro (o conciliador) que tem como papel fundamental manter os canais de diálogo abertos e promover a aproximação das partes” [...]. Mesmo diante de uma lide que não seja coletiva, percebe-se, portanto, que a conciliação tem importância fática, pois tem se recorrido a ela com mais frequência no âmbito trabalhista (JORGE NETO, 2012, p. 1376).

3.3.1 Homologação do Acordo Judicial Trabalhista

⁴ Artigo 5º, inciso LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. (BRASIL, 1988).

A homologação de acordo judicial trabalhista é um ato exercido pelo juiz, a qual tem o poder de autorizar o acordo por meio de subsídios legais. O resultado da homologação será sujeito à coisa julgada, portanto o termo conciliação é um ato irrecorrível e, desde logo, exequível à falta do cumprimento das suas obrigações pelo devedor.

Nem sempre foi assim, porque a conciliação já fora ato ulterior à defesa. A lei não coincidia com a prática, por isso foi modificada de modo que a conciliação precede a defesa do reclamado (NASCIMENTO, 2014, p. 623). “O termo homologação, na realidade, é apropriado para o ato praticado pelo juiz, quanto acordo obtido no processo, a ser homologado pela autoridade judicial” (GARCIA, 2016, p. 1243).

3.3.1.1 Da Homologação do Juiz

O juiz, dotado de inteligência e vontade, é um dos integrantes da relação jurídica processual. Pela sua imparcialidade, coloca-se entre as partes e acima delas. Ao representar o Estado, o juiz está investido da jurisdição e é responsável pelo desenvolvimento do processo, possuindo poderes, faculdades e com competência para analisar e decidir a lide (JORGE NETO, 2012, p. 414). Em virtude de suas atribuições, cabe ao juiz a definição de homologar os acordos trabalhistas no exercício da atividade jurisdicional.

Na homologação, o juiz deve observar se, no acordo, não há pretensão contrária à lei, podendo ou não fazer a homologação, fundamentando a sua decisão. Se o acordo apresentar defeitos ou vícios, é evidente que o juiz poderá se negar a homologá-lo. No caso, as partes se servem do processo, para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, e o juiz, respaldado no artigo 142 do Código de Processo Civil, proferirá decisão que impeça os objetivos das partes (MARTINS, 2013, p. 322). Cita-se por oportuno:

Por outro lado, impende destacar que cabe ao juiz do trabalho, celebrar o acordo, verificar a observância das normas de proteção ao trabalhador (normas imperativas, de ordem pública), bem como atestar se as bases acordadas não são prejudiciais ao obreiro, podendo o magistrado recusar a homologação do acordo quando o mesmo representar, em verdade, renúncia de direitos pelo empregado. (SARAIVA, 2015, p. 39).

Verifica-se, assim, que a homologação é um ato de responsabilidade do magistrado, que tem a faculdade de observar se, no acordo, existe a renúncia aos direitos indisponíveis do empregado.

O trabalho do magistrado visa a desvelar a verdade contida na lei e aplicá-la ao caso (SOUTO MAIOR, 2014, p. 120). “Um estado que não aplica suas regras, ou as aplica tardiamente,

não pode ser visto como ente apto a solucionar conflitos, descumprindo, pois, na essência, sua função jurisdicional” (SOUTO MAIOR, 2014, p. 126).

Em face do *dumping* social, o juiz, ao constatá-lo, deve exigir a realização da observância das normas trabalhistas, para, então, homologar o acordo, sendo, assim, um meio eficaz de coibir as novas demandas do mesmo empregador, contendo o abundante número de processos do judiciário.

É preciso reeducar a população com métodos permitidos pela lei. Nossa sociedade requer que o respeito às leis sejam um padrão a ser cumprido e não a exceção, para que não se percam os princípios de uma sociedade democrática.

3.3.1.2 Dos Efeitos da Homologação

O custo da conciliação, se não for convencionado, sempre que houver acordo, o pagamento caberá partes iguais aos litigantes, conforme dispõe do artigo 789, §3º da CLT. Nada impede que o empregador assumira totalmente o ônus. Existe a possibilidade de o juiz atribuir ao empregado ou isentá-lo no caso em que seu salário não permitir arcar com as custas judiciais (NASCIMENTO, 2014, p. 624).

O termo que for lavrado, no caso de conciliação, valerá como decisão irrecorrível,⁵ segundo o disposto no Parágrafo Único do artigo 831 da CLT (BRASIL, 1943). Logo, a sentença homologada tem efeito equiparado ao de sentença transitada em julgado e se constitui em título executivo judicial, de acordo com o artigo 515, II do CPC. (BRASIL, 2015).

Entretanto, convém analisar a Súmula 259 do TST, na qual se constata que a ação rescisória⁶ é a única maneira de impugnar o termo de conciliação (TST, 2003, Súmula 259). Justifica-se essa posição, porque a homologação judicial tem natureza de sentença. Nesse caso, havendo trânsito em julgado da decisão e sendo a sentença de mérito, o remédio adequado é a ação rescisória. Não existe

⁵ A CLT (artigo 831, parágrafo único) estabelece que, nas conciliações, o termo que for lavrado é irrecorrível, "salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas". Para a juíza Maria Calsing, a não consideração do inteiro teor do termo homologado em juízo termina por representar uma enorme fonte de insegurança jurídica "Isso porque as partes são livres para dispor acerca das condições acordadas em juízo, revelando-se temerária a homologação de um acordo que prevê quitação integral das parcelas relativas ao contrato de trabalho e a possibilidade de a parte vir posteriormente ajuizar nova reclamação relacionada à situação fático-jurídica anterior", afirmou. (TST) (CONJUR, 2003).

⁶ A ação rescisória é uma ação que tem por objetivo reconhecer a nulidade da sentença que transitou em julgado (*iudicium rescindens*) e, se for o caso, proferir novo julgamento (*iudicium rescissorium*). (JORGE NETO, 2012, p. 1278). [...] é uma ação autônoma de impugnação, de natureza constitutiva negativa (desconstitutiva) quanto ao juízo rescindendo, dando ensejo à instauração de uma nova relação processual e distinta daquela em que foi proferida a decisão rescindenda. (JORGE NETO apud NERY JUNIOR, 2012, p. 1278).

distinção entre o acordo feito na primeira ou na segunda tentativa de conciliação para efeito da ação rescisória (MARTINS, 2013, p. 515).

Ademais, a Súmula 514 do STF também traz esse entendimento, a qual dispõe que a ação rescisória é admissível contra sentença transitada em julgado, ainda que contra ela não tenham sido esgotados todos os recursos. Quanto à competência, esta será do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), quando a decisão que transitou em julgado for do juiz da Vara do Trabalho (MARTINS, 2013, p. 513).

3.3.1.3 Das Contribuições Previdenciárias de Decisão Homologatória

A Constituição determina que a seguridade social seja financiada mediante recursos da União, Estados Membros, Distrito Federal, Municípios e contribuições sociais. Dentre essas contribuições, encontram-se previstas a do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada que é realizada através da folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício, dentre os demais incisos do artigo 195 da Constituição (BRASIL, 1988).

O recolhimento da contribuição previdenciária encontra-se convencionada na Lei n.º 8.620, de 05 de janeiro de 1993, que altera a Lei n.º 8.212, que dispõe sobre o custeio da Previdência Social. O artigo 43, da Lei nº 8.620/93 estabelece (BRASIL, 1993):

Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à contribuição previdenciária, o juiz, sob a pena de responsabilidade, determinará o imediato recolhimento das importâncias devidas à Seguridade Social. Parágrafo Único: nas sentenças judiciais ou nos acordos homologados que não figurarem, discriminadamente, as parcelas legais relativas à contribuição previdenciária, esta incidirá sobre o valor total apurado em liquidação de sentença ou sobre o valor de acordo homologado.

O artigo 44 da mesma lei também complementa que a autoridade judiciária velará pelo seu fiel cumprimento. Enfatiza-se ainda que a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 determinou, no inciso VIII do artigo 114, a execução de ofício, das contribuições sociais, previstas no artigo 195, I a, e II da Constituição e, em seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir. Assim, o magistrado não tem a função de cobrar a contribuição, mas, a competência para esse fim. A função do juiz é julgar e não cobrar contribuições no próprio processo, como um exator (MARTINS, 2013, p. 119).

A União atua nos processos trabalhistas como terceiro interessado, podendo recorrer das decisões homologatórias de acordos que fixam as contribuições previdenciárias. Essa é uma exceção à regra da irrecorribilidade, na qual o Parágrafo Único do artigo 831 da CLT oportuniza

essa prerrogativa. Ademais, seguindo o texto da CLT, o artigo 832 §4º, alterado pela Lei nº 11.457/2007, dispõe que a União será intimada das decisões homologatórias de acordos que fixem as contribuições previdenciárias, para dirimir a interposição de recurso. A título de curiosidade, anteriormente, era o INSS que recebia a intimação por via postal.

A atuação da União sobre as parcelas previdenciárias não para por aí, já que, quando os órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho ou a parte elaborarem a conta para liquidação, o juiz intimará a União para manifestação, conforme prevê o artigo 879, §3º da CLT. A Lei nº 11.457/2007 assegura à União a devida atuação no que tange aos tributos federais (arts. 832, §4º a §7º, 879, §3º, CLT), com possibilidade de recurso ordinário (JORGE NETO, 2012, p. 899).

Enfim, o que se busca garantir é o recolhimento das contribuições previdenciárias, e o legislador deixou indicados na legislação os meios, para que seja possível o alcance desse propósito. O que se objetiva é evitar a lesão aos cofres da União, assim como quando são homologadas todas as verbas como indenizatórias, no entanto o pedido de fato contém verbas salariais.

Em razão da amplitude, alcançada pela Previdência Social no Brasil, insurgem os órgãos competentes para a proteção do recurso. Essas contribuições têm como escopo o respectivo benefício social, conforme as circunstâncias de enquadramento, estabelecidas para tanto. É direito social, é um recurso que segue regras, já que tem um objetivo social que não pode ser violado, sobretudo quando quem a descumpra visa ao benefício individual.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar o *dumping* social em acordos judiciais trabalhistas. Coerentemente, a pesquisa se lapidou diante dos contornos dos assuntos abordados que, reunidos, se concentram no questionamento proposto quanto ao magistrado observar na homologação do acordo judicial trabalhista a prática do *dumping* social.

O *dumping* social conceitua-se como a modalidade de concorrência desleal, consistente na comercialização de mercadorias ou serviços a preços inferiores àqueles normalmente praticados pelo mercado, obtidos mediante a reiterada inobservância da legislação trabalhista, gerando danos sociais (FERNANDEZ, 2014, p. 85). Um dos autores sobre o tema e Juiz na Justiça do Trabalho, Jorge Luiz Souto Maior (2014, p. 15), reconhece que existem divergências na terminologia adotada, mas “que as objeções são muito mais terminológicas do que, propriamente, conceituais” e ainda

adverte que “o maior erro que se pode cometer no tema proposto seria o de manter o direito alheio a uma realidade que passou a receber a necessária problematização jurídico-teórica”.

No que diz respeito à legislação referente ao *dumping* social, foram encontrados diversos dispositivos que subsidiam as decisões jurisprudenciais, como a Constituição, o Código Civil, a Consolidação das Leis do Trabalho e o Código de Defesa do Consumidor. Ressalta-se que foi encontrado um projeto de lei específico referente ao *dumping* social que não foi aprovado, mas, evidentemente, o legislador demonstrou preocupação sobre o tema.

Quanto ao acordo judicial trabalhista, que é obtido através da conciliação, demonstrou-se a tendência no processo trabalhista, no qual é obrigatória a proposta de conciliação.

Tratou-se da conciliação, em que o empregado é parte autora de um processo de natureza alimentar, por isso não pode aguardar até a decisão ser proferida e acaba por não resistir às tentativas e aos meios de persuasão para a solução conciliatória do litígio.

Verificou-se que a homologação do acordo judicial trabalhista é um ato exercido pelo juiz, decisão com julgamento de mérito sujeito à coisa julgada e valendo como decisão irrecorrível. Esclareceu-se que, se há pretensão contrária à lei, vícios ou defeitos, o juiz pode se negar a homologar, fundamentando a sua decisão.

Além disso, a fiscalização do trabalho já não é suficiente para intimidar as empresas que cometem o *dumping* social, e isto mostra que o Poder Judiciário é visto como transformador que deve frear tais condutas por meio de sanções.

Enfatiza-se ainda que as empresas que cometem essa prática nem sempre sofrem pela falta de poder econômico, sendo pequenas ou até multinacionais. Logo, se, por meio do acordo judicial, elas conseguem essa barganha econômica, continuarão com essas práticas, afinal, foi constatado que a tendência é justamente conciliar e, com empregadores já habituados ao acordo, coloca em desvantagem o empregado que é parte hipossuficiente.

Como forma de reprimir tais atos, há a legislação, com os seus artigos, indicados no estudo, disciplinadores da Ordem Econômica, e, a partir daí, ficou perceptível que o objetivo da legislação brasileira é a busca pelo capitalismo socialmente responsável.

Nota-se que a cultura do acordo deve ser repensada, ao menos na Justiça do Trabalho. Refletindo sobre as informações obtidas nesta pesquisa, o juiz pode apresentar como justificativa o *dumping* social, caso configurado, para que não homologue os acordos, em virtude de todos os prejuízos já mencionados e para que o Poder Judiciário cumpra com o propósito de garantidor dos poderes consagrados no ordenamento jurídico e estabeleça a Ordem Social. Este trabalho não

pretende esgotar a discussão com relação ao tema nem aos outros assuntos abordados neste trabalho, sendo que futuramente poderão ser objeto de demais estudos, devido a sua grande relevância social.

5 REFERÊNCIAS

AURÉLIO, Marcos. **Dicionário do Aurélio**. 2016. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/acordo>>. Acesso em 30 abr. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 01 abr. 2017.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. ARTIGO 468**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10711876/artigo-468-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 20 set. 2016.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 276, Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276>. Acesso em: 24 set. 2016.

_____. **Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência. Lei 12.529 de 30 de novembro de 2011**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Lei/L12529.htm>. Acesso em: 21 abr. 2017.

_____. **Lei 8.620 de 05 de janeiro de 1993**. Altera as Leis 8.212 e 8.213 de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8620.htm>. Acesso em: 06 abr. 2017.

_____. **Lei 13.105 de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 19 maio 2017.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**, 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

COMPARATO, Fabio Konder. **Direitos e deveres fundamentais em matéria de propriedade**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/militares/comparato/comparato_direitos_deveres_fundamentais_materia_propriedade.pdf>. Acesso em: 9 maio 2011.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998.

FERNANDEZ, Leandro, **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014, apud BOCORY, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano do Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003.

_____. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014, apud MEIRELES, Edilton. **A Constituição do Trabalho**: o trabalho na constituição da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal. São Paulo: LTr, 2004.

_____. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014, apud SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. rev., atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito Processual do Trabalho**. Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. Francisco Ferreira. **Direito Processual do Trabalho**. Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2012, apud DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998.

_____. Francisco Ferreira. **Direito Processual do Trabalho**. Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2012, apud PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo Trabalhista de Conhecimento*. São Paulo: LTr, 2 ed., 1993, e 5. ed. 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Direito processual do trabalho**. 34 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho**. 24 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. Amauri Mascaro Nascimento, Sônia Mascaro Nascimento. 29 Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38 ed. São Paulo: LTr, 2013.

NERY JUNIOR, Nelson. NERY, Rosa Maria Barreto Borriello de Andrade. **Código de processo civil comentado**. 9. ed., 2006.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. Renato Saraiva, Aryanna Manfredini. 12 ed. Rev. Amp. e Atual. Salvador: JusPodivm, 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. Mauri Schiavi. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Maior. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **Direito Processual do Trabalho**. Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2012, apud PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo Trabalhista de Conhecimento**. São Paulo: LTr, 2 ed., 1993, e 5. ed. 2000.

_____. **Dumping Social nas Relações de Trabalho**. Jorge Luiz Souto Maior, Ranúlio Mendes Moreira, Valdete Souto Severo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. O Dano Social e sua Reparação. **Revista LTr**. 71-11/1318, Vol. 71, nº 11. Novembro de 2007. Disponível em:
<<http://tpmagister.lex.com.br/lexnet/lexnet.dll/Dout/4d3?f=templates&fn=document-frame.htm&2.0>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

TST. **Súmula nº 259 do TST. Termo de conciliação. Ação rescisória**. 2003. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-259>. Acesso em: 04 jun. 2017.