

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI N.º 1.615, DE 2011

Dispõe sobre o "dumping social".

Autor: Deputado CARLOS BEZERRA

Relator: Deputado BENJAMIN MARANHÃO

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO SILVIO COSTA

O presente Projeto de Lei pretende regular o “dumping social”, considerando as discussões dispares que vêm ocorrendo na Justiça do Trabalho, determinando o pagamento de indenização e multa administrativa.

O relator, ilustre Deputado Benjamin Maranhão, ofereceu parecer favorável.

Entendemos, no entanto, a inobservância de que o texto encontra barreira intransponível.

Consoante justificção, a intenção do ilustre Autor é regular o “dumping social”, considerando que é temerário deixar a regulação da matéria por conta do caminhar de consenso da jurisprudência.

A definição de “dumping social” é subjetiva, sendo que da forma como constou nos termos do texto, poderá trazer divergências de interpretação, gerando insegurança jurídica.

O termo “dumping” foi inicialmente utilizado no Direito Comercial, para definir o ato de vender grande quantidade de produtos a um preço muito abaixo do praticado pelo mercado.

Na esfera trabalhista trata-se do ato das empresas de buscar eliminar a concorrência à custa dos direitos dos empregados, sendo assim, o “dumping social” é a conduta reiterada de obter vantagens comerciais e financeiras, através do aumento da competitividade desleal no mercado, em razão do baixo custo da produção de bens e prestação de serviços.

No entanto, não se pode ignorar que o amadurecimento da jurisprudência é necessário para evitar eventuais abusos, ou aplicações equivocadas, não havendo, portanto, que se concordar com os termos do Projeto de Lei em comento.

O Projeto institui a aplicação de diversas penalizações ao empregador e em valores elevados, tais como: indenização no valor de cem por cento dos valores que deixaram de ser pagos ao trabalhador e indenização à empresa concorrente em valor equivalente ao prejuízo na comercialização do seu produto e ainda multa de mil reais por trabalhador prejudicado, trazendo sanções desnecessárias, podendo inclusive culminar com multas em duplicidade.

A multa possui um caráter coercitivo, visando obstar desvio de conduta do empregador que não atende aos ditames da legislação trabalhista, sendo que ao se impor multas em duplicidade e em valores tão elevados, poderá haver inclusive paralisação das atividades das pequenas empresas.

Não possui a multa administrativa um caráter compensatório ou indenizatório, mas sim o de intimidar o empregador que não cumpra a legislação.

Cumpramos observar, que no processo administrativo, após a lavratura do auto de infração pela autoridade fiscal, cabe ao infrator a apresentação da defesa administrativa ou judicial, sendo que o art. 5º, LV da Constituição Federal, assegura o contraditório e a ampla defesa para os litigantes em processo judicial e administrativo.

Relata Hely Lopes Meirelles (2004) que o recurso administrativo, "como todo meio hábil a propiciar o reexame da atividade da Administração Pública, por seus próprios órgãos", é uma das mais importantes manifestações do princípio do contraditório e da ampla defesa em que se caracteriza o conflito de interesses, e é nesse momento que o interessado apresenta sua resistência formal (HABLE, José, 2008).

Ocorre que para admissão do recurso administrativo, faz-se necessário depósito prévio da multa aplicada. Trata-se de requisito contemplado no art. 636, § 1º da CLT conhecida como garantia de instância nos recursos administrativos.

“Art. 636. Os recursos devem ser interpostos no prazo de 10 (dez) dias, contados do recebimento da notificação, perante autoridade que houver imposto a multa, a qual, depois de os informar encaminhá-los-á à autoridade de instância superior.

§ 1º - O recurso só terá seguimento se o interessado o instruir com a prova do depósito da multa.”

Ademais, ao permitir que o juiz, de ofício, possa impor multa administrativa, infringe as normas materiais do Direito do Trabalho, considerando que essa competência é dos órgãos fiscalizadores.

Neste sentido, temos que a Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 652, letra “d” da Consolidação das Leis do Trabalho, pode impor multas relativas aos atos de sua competência.

Apenas para exemplificar, a Justiça pode determinar a imposição de multa relacionada a falta de testemunha na audiência (artigo 730 da CLT), readmissão ou reintegração de empregado (artigo 729 da CLT), por não conceder férias (artigo 137, §2º da CLT), por litigância de má-fé (artigo 18 do CPC), dentre outras, devendo ser respeitada a competência dos órgãos fiscalizadores.

Além disso, ao permitir a aplicação de multa em duplicidade, pode impedir o acesso ao duplo grau de jurisdição, sujeitando o cidadão à decisão que lhe seja injusta, violando o princípio do contraditório e da ampla defesa e ainda ofendendo o princípio da proporcionalidade.

Cumpra observar que já existem no ordenamento jurídico, tabelas com critérios de fixação de multas, conforme Portaria MTB 290 de 11.04.1997, não havendo que se aprovar lei em sentido contrário, evitando-se assim a elevação em patamares muito elevados.

Ressalta-se que contrariamente, se a pequena empresa tivesse que arcar com um ônus exacerbado, oriundo de multas elevadas e em duplicidade, teria inviabilizado a sua atividade e nenhum benefício isso traria aos envolvidos, sendo que inclusive, não é esta a intenção da norma legal, que apenas visa coibir o ato tido como irregular.

Cumpra observar ainda que o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria 1061/1996, que trata da mora contumaz salarial e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, trazendo os procedimentos necessários para sua constatação, sendo desnecessária a edição de norma nos termos do Projeto de Lei em comento.

O Ministério do Trabalho e Emprego possui competência de aplicar eventuais multas administrativas, quando da constatação de descumprimento da legislação trabalhista, podendo inclusive ingressar com a ação civil pública, sempre que o empregador se recusar a cumprir as leis de maneira contumaz.

Não há assim, como concordar que o juiz, de ofício, a pedido da parte, entidade sindical ou do Ministério Público, imponha indenização e ainda a multa das alíneas “a”, e “c” do artigo 2º do Projeto de Lei, pois além de ampliar a competência de aplicação destas, permite o “bis in idem” na sanção imposta.

O que se deve buscar é um equilíbrio capaz de, por um lado, impedir que as empresas descumpram a legislação trabalhista e, por outro, não onerá-las de maneira desproporcional deixando de atingir a finalidade pretendida.

A incerteza jurídica, da qual tanto se quer combater, seria fortalecida, uma vez que em lugar dos mecanismos de controle, inclusive jurisdicional para condutas fraudulentas, o norte pode ser apenas o pedido do sindicato, da parte ou do Ministério Público, podendo o juiz de ofício aplicar referidas sanções.

Diante do exposto, concluímos pela rejeição do Projeto de Lei nº 1.615, de 2011.

Sala da Comissão, de maio de 2015.

SILVIO COSTA
Deputado Federal – PSC/PE