

**CENTRO UNIVERSITÁRIO AUTÔNOMO DO BRASIL – UNIBRASIL
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITOS FUNDAMENTAIS E
DEMOCRACIA**

ALINE FERREIRA MONTENEGRO

**AS VIOLAÇÕES AOS DIREITOS TRABALHISTAS E O *DUMPING*
SOCIAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

**CURITIBA
2015**

ALINE FERREIRA MONTENEGRO

**AS VIOLAÇÕES AOS DIREITOS TRABALHISTAS E O *DUMPING*
SOCIAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de mestre, no Programa de Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia do Centro Universitário Autônomo do Brasil - UNIBRASIL.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Biacchi Gomes

Coorientador: Prof. Dr. Luís Alexandre Carta Winter

**CURITIBA
2015**

M777

Montenegro, Aline Ferreira.
As violações aos direitos trabalhistas e o dumping social no ordenamento jurídico brasileiro

Aline Ferreira Montenegro. – Curitiba: Unibrasil, 2015.

138 p.; 29 cm.

Orientador: Eduardo Biacchi Gomes.

Dissertação (mestrado) – Centro Universitário Autônomo do Brasil – Unibrasil.

Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia, 2015.

Inclui bibliografia.

1. Direito – Dissertação. 2. Direitos fundamentais. 3. Dumping social. 4. Direito do trabalho – Direitos sociais. I. Centro Universitário Autônomo do Brasil. Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia. II. Título.

CDD 340

ALINE FERREIRA MONTENEGRO

**AS VIOLAÇÕES AOS DIREITOS TRABALHISTAS E O *DUMPING*
SOCIAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito, ao Programa de Mestrado, do Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil, pela seguinte Banca Examinadora:

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Eduardo Biacchi Gomes

Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil

Prof. Dr. Luís Alexandre Carta Winter

Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC/PR

Prof. Dr. Octávio Campos Fischer

Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil

Profa. Dra. Larissa Liz Odreski Ramina

Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil

Curitiba, 04 de fevereiro de 2015.

“O que nos move não é a compreensão de que o mundo é privado de uma justiça completa – coisa que poucos de nós esperamos –, mas de que à nossa volta existem injustiças claramente remediáveis que queremos eliminar.”

(SEN, Amartya. **A Ideia de Justiça**. Trad. Denise Bottmann e Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2001)

AGRADECIMENTOS

Agradecer sempre é a tarefa muito difícil. Às vezes, dentro da nossa limitação, não somos capazes de perceber o quanto as pessoas nos ajudam e o quanto essa ajuda nos faz melhor a cada dia.

Aos meus pais que sempre me incentivaram a ser a guerreira da ‘nossa tribo’.

Aos meus colegas de trabalho, em especial ao Marcelo Rodrigues que, silenciando ou não, sempre esteve disposto a me ajudar.

Aos meus amigos que souberam entender e respeitar a minha ausência. À querida Izabel, que sempre soube dar os melhores conselhos na hora do almoço.

Aos meus colegas de mestrado, em especial a Andréa Arruda Vaz, Luiz Cláudio Tavares, Priscila Andreoti e Francelize Alves Morking, que sempre me ajudaram a superar as dificuldades e sempre falaram as palavras certas nas horas mais incertas.

Ao professor Doutor Eduardo Biacchi Gomes, que sempre foi muito mais que um simples professor e orientador. Seu papel foi de extrema importância na minha formação.

Ao professor Doutor Luís Alexandre Carta Winter que, desde o primeiro dia da graduação em direito, vem constantemente me ajudando e apoiando.

Ao professor Doutor Marco Antônio César Villatore, que acolheu meus primeiros passos dentro da área trabalhista.

À professora Doutora Larissa Ramina, pela constante troca de ideias.

À Coordenação e à Secretaria do PPGD, em especial a Gisele Barbosa e Rafaela Abreu de Matos, pelo carinho fraterno e incentivo constante.

A todos os professores do PPGD que me enriqueceram com seus ensinamentos.

RESUMO

A presente dissertação visa ao estudo da proteção dos direitos sociais dos trabalhadores diante da prática do *dumping* social. Esta prática vem sendo utilizada como verdadeira concorrência desleal na área laboral, com o objetivo de diminuir o preço final do produto, mediante a redução de custos com a mão de obra, em razão de legislações trabalhistas brandas ou até mesmo inexistentes, com implicações que denotam o desrespeito à dignidade da pessoa humana. O *dumping* social suscita discussões nas Organizações Internacionais como a OIT e OMC ante a dificuldade do consenso entre os países na adoção de cláusulas sociais em tratados internacionais e em acordos regionais. Diante deste cenário, se faz importante estudar a posição do Brasil diante do tema e que medidas têm adotado para combater tal prática ante aos prejuízos causados aos trabalhadores.

Palavras-chave: Direitos sociais. *Dumping* social. Cláusula social. Dignidade da pessoa humana. Padrões trabalhistas.

ABSTRACT

This dissertation aims to study the protection of social rights of workers on the practice of social dumping. This used to be true unfair competition in the labor area, in order to reduce the final price of the product by reducing costs with hand labor, because of lax labor laws or even non-existent, with implications denoting disrespect for human dignity. Social dumping raises discussions in international organizations such as the ILO and WTO faced with the difficulty of consensus among countries in the adoption of social clauses in international treaties and regional agreements. In this scenario, it is important to study Brazil's position on the issue and how it has taken steps to combat this practice compared to the damage caused to workers.

Keywords: Social rights. Social *dumping*. Social clause. Human dignity. Labor standards.

LISTA DE ABREVIATURAS

AAD	Acordo <i>Antidumping</i>
ALAL	Associação Latino-americana de Advogados Laboristas
ACP	Associação de países da África, Caribe e Pacífico
ANAMATRA	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CBPG	Comitê Brasileiro do Pacto Global
CC	Código Civil
CEE	Comunidade Econômica Europeia
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
COP	Comunicação de Progresso
ETN	Empresas Transnacionais
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FEM	Fórum Econômico Mundial
FMI	Fundo Monetário Internacional
GATT	Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio
GSP	<i>Generalized System of Preferences</i>
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
NAALC	<i>North American Agreement on Labour Corporation</i> /Acordo de Cooperação no Trabalho da América do Norte
NAFTA	<i>North American Free Trade Agreement</i> /Associação de Livre Comércio da América do Norte
OECD	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIC	Organização Internacional do Comércio
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OPCA	<i>Omnibus Trade Competitiveness Act</i>
OPIC	<i>Overseas Private Investment Corporation Act</i>
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONU	Organização das Nações Unidas
PL	Projeto de Lei
SGP	Sistema Geral de Preferências
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
USTR	<i>US Trade Representative</i>

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 O DIREITO DO TRABALHO E O <i>DUMPING</i> SOCIAL: A CONSTRUÇÃO DE UM CONCEITO	14
1.1 DIREITOS SOCIAIS E A GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA.....	16
1.2 CONSTRUÇÃO DO CONCEITO JURÍDICO DE <i>DUMPING</i> SOCIAL	27
1.3 <i>DUMPING</i> SOCIAL E INSERÇÃO DE CLÁUSULAS SOCIAIS	42
2 HIPÓTESES DE CARACTERIZAÇÃO DO <i>DUMPING</i> SOCIAL.....	57
2.1 CONVENÇÕES DA OIT SOBRE O TEMA E ADOÇÃO DE OUTROS PADRÕES TRABALHISTAS	57
2.2 LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E DIREITO COMPARADO	71
2.3 O <i>DUMPING</i> SOCIAL E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	83
3 O <i>DUMPING</i> SOCIAL E A REALIDADE BRASILEIRA.....	97
3.1 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL: ACÓRDÃOS QUE AVENTAM SOBRE O <i>DUMPING</i> SOCIAL.....	99
3.2 ANÁLISE DO CASO CONCRETO: AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 0000798-13.2013.5.05.0463	110
3.3 INTERPRETAÇÃO DOS TRIBUNAIS	120
CONSIDERAÇÕES FINAIS	130
REFERÊNCIAS	133

INTRODUÇÃO

A globalização econômica trouxe como consequência para o mercado mundial a competitividade. Esta nova realidade, em conjunto com as crises econômicas, acarretaram importantes discussões sobre a proteção aos trabalhadores, principalmente no que tange aos direitos sociais.

Sendo o comércio mundial cada vez mais abrangente e competitivo, é inevitável a existência de crises econômicas, posto não ser possível todas as economias se apresentarem no mesmo patamar, principalmente em razão do grau de desenvolvimento dos Estados. Frente a esta situação, as condições sociais de trabalho podem ser mudadas por meio da atuação de Organizações Internacionais, tais como a Organização Internacional do Trabalho – OIT, e a Organização Mundial do Comércio – OMC/Acordo Geral de Tarifas e Comércio – GATT.

Embora os países sejam soberanos, possuindo legislações trabalhistas e previdenciárias diversas, torna-se necessário estabelecer parâmetros mínimos comuns a todos os Estados, objetivando a minimização dessas distorções legislativas e protetivas. Contudo, ainda existem empresas, que objetivando o lucro em detrimento da dignidade da pessoa humana, vêm desrespeitando os direitos trabalhistas com o intuito de reduzir seus custos e tornarem o preço final de seu produto cada vez mais competitivo.

Esta distorção do contrato de trabalho em benefício do lucro do empregador, que sacrifica as obrigações e encargos sociais dos seus empregados, com o objetivo final de diminuir os custos de seu produto, tem sido denominada na doutrina como *dumping* social.

A habitualidade dessa prática tem feito com que governos de diversos países participantes do comércio exterior tentassem inserir na agenda da OMC o tema dos direitos sociais com base na necessidade de proteção aos direitos humanos. Contudo, esta discussão tem apresentado muita divergência entre os países: os países em desenvolvimento alegam que a habitualidade desta prática é uma medida protecionista e de prejuízo ao livre comércio, liderados, principalmente, por países como os Estados Unidos da América e pela União Europeia, ameaçados em seu poder de competição no

mercado internacional. Já os países desenvolvidos defendem que tais práticas dinamizam o comércio internacional.

No entanto, longe de chegar ao final de tal discussão, verifica-se a dificuldade de consenso em razão do grau de desenvolvimento econômico dos Estados e da impossibilidade de coexistirem países com diferentes níveis de desenvolvimento. Desta forma, não é fácil concretizar medidas capazes de evitar a prática de *dumping* social.

Diante desta realidade, e na tentativa de coibir tal prática, o direito interno brasileiro, especialmente a Justiça do Trabalho, vem adotando a tese de *dumping* social à noção de indenização por dano social, ou seja, diante de reiteradas transgressões aos direitos trabalhistas, por parte dos empregadores, para tornar o preço dos produtos e serviços competitivos no cenário internacional.

Assim, as empresas que desrespeitam as normas trabalhistas reiteradas vezes com a intenção de reduzir os encargos trabalhistas e obter vantagem indevida estão causando prejuízos e lesões aos trabalhadores, razão pela qual estariam praticando, no âmbito interno, o *dumping* social. O Judiciário brasileiro vem entendendo que este tipo de transgressão causa efeitos para além da esfera individual do trabalhador, atingindo assim, a esfera coletiva, ocasionando dano a toda a sociedade, razão pela qual vem aplicando, além de condenação de natureza individual decorrente de reclamatória trabalhista, também a sanção de natureza coletiva pelo dano causado à sociedade.

Para a materialização da pesquisa, foi utilizado o método descritivo–dedutivo, e para os procedimentos técnicos valeu-se da pesquisa bibliográfica em livros, publicações em periódicos e jurisprudências. Ressalta-se que o presente tema, embora seja interdisciplinar, se vincula diretamente com a linha de pesquisa “Estado e Concretização dos Direitos: Correlações e Interdependências Nacionais e Internacionais”, uma vez que o estudo aqui abordado se caracteriza pela investigação e aplicação dos direitos fundamentais tanto no âmbito nacional quanto internacional, bem como a efetivação desses direitos no plano interno.

Com base nos pressupostos acima, a presente dissertação pretende responder às seguintes perguntas: Qual Organização Internacional é competente para combater a

prática de *dumping* social? Os países que se utilizam do *dumping* social auferem vantagens econômicas e trabalhistas?

Assim, para responder a estas questões, o trabalho foi dividido em três capítulos. No primeiro, são demonstradas as consequências do processo de globalização econômica, tanto no âmbito internacional quanto nacional, e as advindas deste processo de integração, em razão de que com advento desta nova estrutura econômica a questão trabalhista ganhou contornos cada vez mais expressivos, sendo que a inobservância à sua legislação vem acarretando danos à sociedade.

Neste primeiro capítulo, são utilizadas as doutrinas dos seguintes autores: Néstor García Canclini, Richard Falk, Eric Hobsbawm, Pablo Gentili, Maria José Fariñas Dulce, Flávia Piovesan, Wilson Ramos Filho, Jorge Luiz Souto Maior Borges, Welber Barral, Eduardo Biacchi Gomes, Luís Alexandre Carta Winter, Marcos Wachowicz, Carina Frahm e Marco Antônio César Villatore, dentre outros.

No segundo capítulo é explorado o fenômeno do *dumping* e sua evolução, para compreender a questão do *dumping* social como fator de desrespeito aos direitos humanos fundamentais. Em seguida, se estudará a questão da cláusula social e os meios alternativos para se combater o *dumping* social. Ainda neste segundo capítulo se buscará apresentar as principais Convenções da OIT, e como elas estão vinculadas à OMC. Após essa discussão, analisa-se a existência de outros padrões trabalhistas e como eles se entrelaçam com a legislação nacional. Finalmente se abordará a questão do *dumping* social no ordenamento interno.

Neste segundo momento da pesquisa, são trazidos para o debate os autores: Maria José Fariñas Dulce, Jorge Luiz Souto Maior Borges, Leonardo Fernandez, Eduardo Biacchi Gomes e Marco Antônio César Villatore, dentre outros.

No terceiro capítulo se estuda a atuação do Judiciário brasileiro frente ao caso concreto, analisando-se alguns acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho que demonstram as divergências quanto à adoção ou não da tese de *dumping* social e a necessidade de reparação por danos sociais. Por último, se estuda como os Tribunais vêm interpretando e efetivando os direitos sociais dos trabalhadores.

Neste terceiro momento da pesquisa, os autores selecionados são: Jessé Souza, Jorge Luiz Souto Maior Borges, Alberto do Amaral Júnior, Flávia Piovesan, Paulo Bonavides, Luís Roberto Barroso, Celso Antônio Bandeira de Melo, dentre outros.

Por fim, a título conclusivo, busca-se apresentar uma síntese dos resultados atingidos com a pesquisa. Destaca-se que ante a divergência sobre a aceitação da tese do *dumping* social e a adoção de cláusulas sociais pela OMC, o presente trabalho não tem a intenção de apresentar soluções pacíficas, mas tão somente suscitar a necessidade de medidas que sejam capazes de efetivar os direitos sociais.

1 O DIREITO DO TRABALHO E O *DUMPING SOCIAL*: A CONSTRUÇÃO DE UM CONCEITO

Em sua origem etimológica, o termo trabalho vem do latim *tripalium*, que significa instrumento de tortura para empalar escravos rebeldes, o qual, por sua vez, deriva de *palus*, estaca, poste onde se empalam os condenados¹. Portanto, a expressão “trabalho” conserva desde sua origem uma conotação pejorativa, devido ser uma atividade antes somente realizada por escravos e pobres.

Ramos Filho² acrescenta ainda que, na fase pré-capitalista do trabalho, só se tornava assalariada a pessoa que não tinha mais nada para trocar, a não ser sua força de trabalho. O assalariamento ainda era compreendido como fracasso, era a degradação do próprio estado de necessidade.

Historicamente, o trabalho sempre foi tido como algo depreciativo, como uma degradação do ser humano; como ‘desrealizador do ser humano’.

[...] menosprezando sua relevância para o ser social e para o desenvolvimento da subjetividade, ou mesmo a reivindicação conformista de uma garantia de subsistência para todos, independentemente de qualquer realização autônoma do humano como ser produtivo, que se autorrealiza pelo trabalho, como se este fosse apenas um meio para a obtenção de víveres.³

A concepção do trabalho moderno, como hoje se conhece, é produto do capitalismo deflagrado com a Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, na Inglaterra, a qual conferiu medida de civilidade e eliminou as formas mais perversas da utilização da força de trabalho pela economia⁴.

Neste sentido é a lição de Bobbio, que esclarece:

O direito ao trabalho nasceu com a Revolução Industrial e é estritamente ligado à sua consecução. Quanto a esse direito, não basta fundamentá-lo ou proclamá-lo. Nem tampouco basta protegê-lo. O problema da sua realização

¹ LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça**. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 2000. p. 12.

² RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p. 14-15.

³ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O Direito Humano e Fundamental ao Trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012. p. 25.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 78.

não é nem filosófico nem moral. Mas tampouco é um problema jurídico. É um problema cuja solução depende de um certo desenvolvimento da sociedade e, como tal, desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica.⁵

Como ressalta Bobbio, mais importante do que proclamar o direito do trabalho é trabalhar para a sua efetivação e, para tanto, o envolvimento de toda sociedade torna-se fundamental. No panorama social brasileiro, a centralidade do direito do trabalho é essencial também para a dignidade da pessoa humana, na medida em que ele é um prolongamento da própria personalidade do ser humano. Participar da produção e receber a remuneração devida tornam o homem confiante de que esse direito fundamental existe e atua no sentido de protegê-lo. Assim, a evolução do conceito de trabalho, além de reconhecer a realização do ser humano, fez com que este se tornasse digno e respeitado, podendo até mesmo elaborar projetos de vida a partir de sua consecução.

Nesse sentido, Sánches Rubio assevera que:

[...] se a satisfação das necessidades torna a vida possível, a satisfação das preferências, torna-a agradável. Mas, para poder ser agradável, antes tem de ser possível. [...] Segundo a posição e o acesso que se tenham, com relação aos meios de produção, os projetos de vida serão maiores ou menores.⁶

Desta forma, o presente capítulo propõe investigar a relação do homem com o trabalho e a exploração do homem por meio do trabalho, bem como a importância do Direito como instância reguladora dessas relações.

Neste capítulo também será explorado o fenômeno do *dumping* social como um fator de desrespeito aos direitos humanos fundamentais, em razão do processo de globalização em que empresas instalam suas sedes em países periféricos, aproveitando-se do baixo desenvolvimento econômico e social desses países para desfrutar a exploração de mão de obra dos trabalhadores locais.

⁵ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 45.

⁶ SÁNCHEZ RUBIO, David. Direitos Humanos, ética da vida humana e trabalho vivo. In: WOLKMER, Antonio Carlos (Org.). **Direitos humanos e filosofia jurídica na América Latina**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. p. 149.

Por essas razões, o presente capítulo se inicia pela análise da globalização e sua evolução. Em seguida, é apresentado o histórico do instituto do *dumping*, bem como o conceito jurídico de *dumping* social e seus reflexos legais.

1.1 DIREITOS SOCIAIS E A GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA

Vive-se em um período histórico sem precedentes, difícil de imaginar mesmo há poucas décadas atrás. Os meios de comunicação encurtaram as distâncias entre os Hemisférios Norte e Sul, Oriente e Ocidente.

O que se produz se consome, e em poucos instantes é conhecido e curtido pelo mundo em razão da velocidade da internet, que tem o poder de conectar culturas e gerações. A esse fenômeno dá-se o nome de globalização, que não é um acontecimento novo, mas sim o resultado de um processo de longo desenvolvimento, com ciclos de retração, ruptura e reorientação, no qual antigos costumes se fundem aos novos.

A globalização como ideia de aldeia global⁷ é fruto do desenvolvimento das novas tecnologias da comunicação digital, combinado com os recursos advindos dos meios informáticos, propiciando o surgimento da “nova Revolução Tecnológica e o advento da Sociedade de Informação”⁸.

Fariñas Dulce⁹ entende a globalização como sendo um termo polissêmico e pluridimensional, utilizado para expressar diferentes dimensões ou facetas de um mesmo processo. Em suas palavras:

[...] na metade do século XX, surgiu definido em relação ao domínio das telecomunicações e tecnologias de informação, como resultado da revolução

⁷ Essa expressão foi cunhada pelos filósofos Marshall McLuhan e Bruce Powers, em sua obra intitulada: **The Global Village – Transformations in world life and media in the 21st century**. New York: Oxford University Press, 1992. Nesse livro, os autores apresentam a ideia de que vivemos em um mundo híbrido, isto é, as tecnologias expõem ao homem uma nova forma de pensar e conviver; sendo ainda que a existência do meio cibernético de comunicações instantâneas e interações imediatas contraiu o mundo e o reduziu à proporção de aldeia.

⁸ WINTER, Luís Alexandre Carta; WACHOWICZ, Marcos. **Empresa Transnacional como fator de Desenvolvimento e Integração Regional para a América Latina**. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/luis_alexandre_carta_winter.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2015.

⁹ Também é o entendimento de HELD, David; MCGREW Anthony. **Pós e contras da globalização**. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 12.

da informação produzida nas últimas três décadas, falando-se de uma «globalização da tecnologia e das comunicações»; posteriormente, no auge das relações financeiras, econômico-capitalistas e produção transnacional, deu lugar a que os estudiosos do tema se concentrem no predomínio da «globalização econômica e financeira», e suas implicações políticas, que é chamado de «neoliberalismo»; com esta última, imediatamente os sociólogos começaram a falar de uma «globalização cultural» ou padrões de comportamento ou de uma «cultura globalmente universal» subjacente à dimensão puramente econômica; e, finalmente, os processos de integração política e econômica desenvolvidos em regiões globais (por exemplo, a União Europeia, Mercosul...) que mostraram a possibilidade de desenvolver também uma «globalização política» e, mesmo, uma «globalização jurídica» ou um «direito global» sem Estado capaz de fazer frente ou gerir e controlar as consequências, por vezes negativas da «globalização econômica».¹⁰ (Tradução livre)

Globalização, como termo polissêmico que é, pode ser entendida, dentre outros conceitos, como o abandono das barreiras geográficas e o surgimento de um novo comércio internacional para o capital¹¹, eis que os mecanismos de integrações dos países estão mais dinâmicos e rápidos. Essas integrações, de um lado, contribuem para que as empresas se tornem mais competitivas. Porém, de outro, apresentam problemas de ordem internacional, como, por exemplo, a proteção ao trabalhador.

Acrescenta ao exposto García Canclini:

[...] quando escutamos as diversas vozes que falam da globalização, surgem “paradoxos”. Ao mesmo tempo em que é concebida como expansão dos mercados e, portanto, da potencialidade econômica das sociedades, a

¹⁰ “[...] a mediados del siglo XX, apareció definido en relación con el ámbito de las telecomunicaciones y de las técnicas de la información, como consecuencia de la revolución informática producida en las tres últimas décadas, hablándose entonces de una «globalización de la técnica y de las comunicaciones»; el auge de las relaciones económico-capitalistas, financieras e de producción transnacionales dio paso a que todos los estudiosos del tema se centraran en el predominio de la «globalización económica y financiera» y sus repercusiones políticas, así como su versión en lo que se denominó «neoliberalismo»; junto a ésta última, inmediatamente los sociólogos comenzaron a hablar de una «globalización cultural» o de los modelos de comportamiento o de una «cultura globalmente universal», subyacente a la dimensión meramente económica; y, finalmente, los procesos de integración política y económica desarrollados en regiones globales (por ejemplo, la Unión Europea, Mercosur ...) pusieron de manifiesto la posibilidad de desarrollar también una «globalización política» e, incluso, una «globalización jurídica» o un «derecho global» sin Estado capaz de hacer frente o de gestionar y controlar las consecuencias a veces negativas de la «globalización económica»”. (DULCE, María José Fariñas. **Globalización, Ciudadanía y Derechos Humanos**. Madrid: Instituto de Derechos Humanos ‘Bartolomé de Las Casas’. Universidad Carlos III de Madrid. Dykinson, 2000. p. 6)

¹¹ “Com o contexto da globalização, a figura do Estado nacional se tornou uma realidade cada vez mais inadequada, na medida em que os problemas por ele enfrentados já não podiam ser resolvidos pelos tradicionais instrumentos de Direito interno.” (WINTER, Luís Alexandre Carta; WACHOWICZ, Marcos. **Empresa Transnacional como fator de Desenvolvimento e Integração Regional para a América Latina**. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/luis_alexandre_carta_winter.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2015)

globalização reduz a capacidade de ação dos Estados nacionais, dos partidos, dos sindicatos e dos atores políticos clássicos em geral. Produz maior intercâmbio transnacional e deixa cambaleante a segurança que dava o fato de pertencer a uma nação.¹²

Assim, para o presente estudo, faz-se importante conceber a globalização como uma nova etapa do desenvolvimento do capital moderno e do sistema geopolítico mundial, caracterizada pela intensificação e expansão dos mercados e dos intercâmbios capitalistas transnacionais, isto é, o triunfo do desenvolvimento capitalista global e de sua ideologia política, também conhecida como neoliberalismo político e econômico¹³.

Foi somente em 1960 que o termo ‘globalização’ se tornou conhecido, provocando um impacto político e cultural num mercado global livre e sem controle. A globalização acompanhada dos mercados livres trouxe consigo a desigualdade econômica e social entre as nações e dentro delas¹⁴.

O processo da globalização ainda é permeado de dúvida: seus efeitos são ou não benéficos? Quais são as consequências sociais desse processo? A globalização mais une do que divide?

Nesse sentido é o ensinamento de Bauman:

[...] a “globalização” está na ordem do dia; uma palavra da moda que se transforma rapidamente em um lema, uma encantação mágica, uma senha capaz de abrir as portas de todos os mistérios presentes e futuros. Para alguns, “globalização” é o que devemos fazer se quisermos ser felizes; para outros, é a causa da nossa infelicidade. Para todos, “globalização” é o destino irremediável do mundo, um processo irreversível; é também um processo que nos afeta a todos na mesma medida e da mesma maneira. Estamos todos sendo “globalizados” – e isso significa basicamente o mesmo para todos.¹⁵

Complementando o pensamento de Bauman sobre as consequências da globalização, Fariñas Dulce faz uma análise crítica sobre esse processo:

¹² CANCLINI, Néstor García. **A globalização imaginada**. Tradução de Sérgio Molina São Paulo: Iluminuras, 2007. p. 19.

¹³ DULCE, María José Fariñas. **Globalización, Ciudadanía y Derechos Humanos**. Madrid: Instituto de Derechos Humanos ‘Bartolomé de Las Casas’. Universidad Carlos III de Madrid. Dykinson, 2000. p. 5.

¹⁴ HOBBSAWM, Eric J. **Globalização, democracia e terrorismo**. Tradução de José Viegas. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 10.

¹⁵ BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999. p. 7.

[...] o processo de globalização, ao contrário do que possa parecer, aparentemente não gera ordem, coesão social, uniformidade, unidade, estabilidade, segurança, harmonia [...] mas produz contradições, risco, tensão, complexidade, desordem, contingência, desintegração, desigualdade [...] e, portanto, gera perdedores e vencedores. Mas antes de afirmar que esta é uma nova “ordem global”, deve-se dizer que esta é uma nova “desordem global”, ou seja, que consiste em “perturbar o capitalismo organizado” e limitado das sociedades keynesianas ou, com outras palavras, é o rompimento de conflito organizado e causado mediante normas sociais e legais.¹⁶

Como visto acima, o processo da globalização econômica tem sido acompanhado pela ascensão do ‘neoliberalismo’, denominado de ‘Consenso de Washington’, de 1991, manifestando-se no ‘*made in USA*’ do modelo neoliberal¹⁷. A política neoliberal tem, dentre outras características, o preceito da privatização, da minimização da regulação dos cortes na assistência social e na área fiscal, da flexibilização dos movimentos de capital e transferências monetárias internacionais sem restrições¹⁸. Para o capitalismo, a ordem é que sempre existam o expansionismo e a exploração de novos mercados, para que os lucros se mantenham.

De acordo com Held e McGrew:

[...] o discurso sobre a globalização é entendido como uma construção primordialmente ideológica – um mito conveniente, que, em parte, ajuda a justificar e legitimar o projeto global neoliberal, isto é, a criação de um livre mercado global e a consolidação do capitalismo anglo-americano nas principais regiões econômicas do mundo.¹⁹

A política neoliberal se apresenta como uma reação contrária ao Estado intervencionista e ao Estado de bem-estar, por entender que esses modelos de Estado

¹⁶ “[...] *el proceso de globalización, en contra de lo que aparentemente pudiera parecer, no genera orden, cohesión social, uniformidad, unidad, estabilidad, certidumbre, armonía [...], sino que produce, contradicciones, riesgo, tensión, complejidad, desorden, contingencia, desintegración, desigualdad [...]* y, por tanto, genera perdedores y ganadores. Más que afirmar, que estamos ante un nuevo “orden global”, se debería decir, que estamos ante un nuevo “desorden global”, en concreto aquél que consiste en “desorganizar el capitalismo organizado” y limitado de las sociedades keynesianas o, dicho con otras palabras, consiste en la desorganización del conflicto organizado y encauzado mediante normas sociales y jurídicas.” (DULCE, María José Fariñas. **Globalización, Ciudadanía y Derechos Humanos**. Madrid: Instituto de Derechos Humanos ‘Bartolomé de Las Casas’. Universidad Carlos III de Madrid. Dykinson, 2000. p. 10-11. Tradução livre)

¹⁷ FALK, Richard. **Globalização predatória. Uma crítica**. Lisboa: Instituto Piaget, 2001. p. 15.

¹⁸ *Id.*, *ibidem*, p. 16-17.

¹⁹ HELD, David; MCGREW Anthony. **Pós e contras da globalização**. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 16.

destruíam a liberdade dos cidadãos e da concorrência. Para os teóricos dessa política, a desigualdade seria um valor positivo, até mesmo imprescindível, uma vez que o Ocidente dependeria da prosperidade de todos²⁰.

Assim, o neoliberalismo surge para manter o Estado com mínimas intervenções econômicas e poucos gastos sociais. Essa política demorou aproximadamente uma década para ser implementada, quando, em 1979, na Inglaterra, foi eleita a primeira-ministra Margaret Thatcher e, em 1980, Ronald Reagan chegou à presidência dos Estados Unidos.

Para a manutenção desse tipo Estado, os direitos sociais básicos, como o direito ao trabalho, à saúde e à educação, não podem representar um entrave ao funcionamento do mercado e/ou obstáculo à livre circulação de capital, pensamento que levanta críticas em relação aos excluídos pela política neoliberal, que vivem mais no “Estado da Natureza” do que propriamente no “Estado Democrático de Direito”²¹.

Os direitos sociais, culturais e econômicos, isto é, os direitos de conteúdo redistributivo, tornam-se marginalizados uma vez que estes entram em confronto direto com os interesses acumulacionistas e privatistas do neoliberalismo econômico, cujo valor supremo é a defesa da liberdade de mercado e da propriedade privada. A marginalização desses direitos acarreta num empobrecimento econômico e cultural da população²².

Sobre esse assunto, Hosbawm acrescenta que:

[...] a globalização acompanhada de mercados livres, atualmente tão em voga, trouxe consigo uma dramática acentuação das desigualdades econômicas e sociais no interior das nações e entre elas. Não há indícios de que essa polarização não esteja prosseguindo dentro dos países, apesar de uma diminuição geral da pobreza extrema. Este surto de desigualdade, especialmente em condições de extrema instabilidade econômica como as

²⁰ ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Orgs.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado Democrático**. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2003. p. 9.

²¹ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos, Globalização Econômica e Integração Regional: Desafios do Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Max Limonad, 2002. p. 64.

²² DULCE, María José Fariñas. **Globalización, Ciudadanía y Derechos Humanos**. Madrid: Instituto de Derechos Humanos ‘Bartolomé de Las Casas’. Universidad Carlos III de Madrid. Dykinson, 2000. p. 18-19.

que se criaram com os mercados livres globais na década de 1990, está na base das importantes tensões sociais e políticas do novo século.²³

Também Ramos Filho sustenta que o neoliberalismo se apresenta como um conjunto de ações derivadas de processos naturais de racionalização, fundados em dogmas doutrinários, ao invés de se apresentar como ideologia. O autor resume estes conjuntos de ações da seguinte maneira:

i) diminuição dos impostos incidentes sobre a importação para permitir a acumulação de capitais que possibilite às empresas investimentos que lhe pareçam mais produtivos [...]; ii) os Estados devem se dedicar às suas atividades típicas [...]; iii) rígido controle monetário e orçamentário para impedir que o Estado gaste recursos em políticas sociais [...]; iv) a regulação do mercado deve ser atribuída à sua “mão invisível” ou “agências reguladoras” independentes em relação aos governos [...]; v) as atividades que não sejam típicas do Estado devem ser privatizadas [...], e, vi) as interferências indevidas do Estado na regulação de compra e venda do trabalho devem ser diminuídas tanto quanto possível [...].²⁴

Esta ‘menor ingerência do Estado’ melhoraria a qualidade de vida da população, e principalmente a qualidade das empresas, uma vez que permitiria a ampliação da produção e do consumo. A expectativa da globalização era elevar os padrões de vida em todo o mundo, fazendo com que os países pobres acessassem os mercados externos para vender seus bens, com a entrada de investimentos estrangeiros para fabricação de novos produtos a preços menores e que houvesse abertura das fronteiras, de modo que as pessoas pudessem viajar para o exterior com o intuito de estudar, trabalhar e ainda enviar dinheiro para ajudar seus familiares e/ou financiar novos projetos²⁵.

Na década de 1990, a reunião do Fórum Econômico Mundial – FEM em Davos discutia os benefícios da abertura dos mercados internacionais. Entre os anos de

²³ HOBSBAWM, Eric. **Globalização, democracia e terrorismo**. Tradução de José Viegas. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 11.

²⁴ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p. 310.

²⁵ STIGLITZ, Joseph E. **Globalização: como dar certo**. Tradução de Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 62.

1990 a 1996, a globalização foi vista com euforia, porque o fluxo de capital para países em desenvolvimento aumentou em seis vezes²⁶.

Sobre este mito de crescimento dos países em desenvolvimento, Ramos Filho acrescenta:

[...] essa *competitividade* entre Estados para atrair investimentos capitalistas pela precarização das tutelas trabalhistas passa a ser ideologicamente apresentada também como manifestação da *força compulsiva dos fatos*, vinculada ao conceito de globalização. Tenta-se convencer as populações de que a precarização de direitos seria, no fundo, benéfica aos trabalhadores, pela capacidade de geração de empregos que induziria.²⁷

Contudo, a realidade se mostrou outra. Foi cada vez menor o número de empresas que se beneficiaram deste modelo de Estado, e, ao contrário do esperado, houve um aumento da desigualdade entre os indivíduos²⁸. A globalização foi moldada pela política dos países industriais avançados, que defenderam seus próprios interesses em detrimento de regras que promovessem o bem-estar da população dos países mais pobres do mundo²⁹.

Os próprios formuladores do ‘Consenso de Washington’ atualmente assumiram a necessidade de um ‘Pós-consenso de Washington’³⁰, voltado à inclusão de temas relativos ao desenvolvimento humano, à educação, à tecnologia e ao meio ambiente, apontando as atribuições que deve o Estado assumir para a manutenção de um desenvolvimento sustentável e democrático. O desmantelamento do Estado não é o meio de resposta para os problemas da economia moderna, e a pobreza é uma ameaça sistêmica à estabilidade para um mundo que se globaliza, uma vez que a globalização

²⁶ STIGLITZ, Joseph E. **Globalização: como dar certo**. Tradução de Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 64-66.

²⁷ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p. 311.

²⁸ MILTON, Santos. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2011. p. 42.

²⁹ STIGLITZ, Joseph E. **Globalização: como dar certo**. Tradução de Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 63.

³⁰ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos, Globalização Econômica e Integração Regional: Desafios do Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Max Limonad, 2002. p. 65.

econômica agrava as desigualdades sociais, e aprofunda o estado de pobreza absoluta daqueles que já se encontram excluídos socialmente³¹.

Nesta mesma linha, Sen acrescenta:

[...] a privação de liberdade econômica, na forma de pobreza extrema, pode tornar a pessoa uma presa indefesa na violação de outros tipos de liberdade. [...] A privação de liberdade econômica pode gerar a privação de liberdade social, assim como a privação de liberdade social ou política pode, da mesma forma, gerar a privação de liberdade econômica.³²

Ante as críticas enfrentadas pela política do neoliberalismo, as Constituições contemporâneas editadas a partir do século XX inseriram em seu texto normas voltadas ao direcionamento da economia, bem como à promoção do bem-estar geral. Desta forma, as Constituições, ao instituírem o Estado Social de Direito, não abandonaram o capitalismo, mas impuseram limites para sua atuação no mercado, além de restrições quanto ao seu exercício³³.

Seguindo essa diretriz, a Constituição Federal de 1988 consagra em seu artigo 170 a regulação da Ordem Econômica, porém esta só pode ser considerada legitimamente exercida quando voltada à realização da dignidade humana, à promoção da justiça social e à valorização do trabalho, ou seja, quando ocorre a efetivação dos direitos sociais norteados na dignidade da pessoa humana.

Diante dessa crise do neoliberalismo, o Estado foi chamado a intervir nas relações sociais, visando solucionar problemas derivados do desenvolvimento do sistema capitalista³⁴. Essa mudança de paradigma é oriunda do grande paradoxo presente no regime capitalista, pois, se de um lado ele prega pela total igualdade e liberdade dos indivíduos para que possam alcançar êxito, de outro, necessita de uma classe que trabalhe.

Assim, o Estado assume um papel diverso daquele que outrora havia sido destinado, principalmente em virtude da revolta social, impulsionada pela

³¹ , Flávia. **Direitos Humanos, Globalização Econômica e Integração Regional: Desafios do Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Max Limonad, 2002. p. 63-66.

³² SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. p. 23.

³³ FERNANDEZ, Leonardo. **Dumping Social**. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 45.

³⁴ BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 11. Ed. São Paulo: Malheiros, 1997. p. 343.

desigualdade que se alastrava em razão do enriquecimento de poucos em detrimento do trabalho de outros³⁵.

Na mesma linha, Hobsbawm sustenta que:

[...] o impacto dessa globalização é mais sensível para os que menos se beneficiam dela. Daí provém a crescente polarização de pontos de vista a seu respeito, entre os que estão potencialmente protegidos contra seus efeitos negativos – os empresários, que podem reduzir seus custos utilizando mão-de-obra barata de outros países, os profissionais de alta tecnologia e os formados em cursos de educação superior, que podem conseguir trabalho em qualquer econômica de mercado de alta renda – e os que não estão.³⁶

A globalização, portanto, não pode ser compreendida como um fenômeno harmonioso ou até mesmo como um processo de interação global que resulte numa “convergência de culturas e civilizações”³⁷. A globalização econômica é um processo desagregador, mesmo que seus resultados fossem ascendentes e não descendentes. Quanto às disparidades econômicas, verifica-se que a globalização compromete a vigência dos direitos humanos, principalmente dos direitos sociais, que também resulta na violação aos direitos civis e políticos, fragilizando a própria democracia³⁸.

A globalização não constitui um processo neutro e nem seus efeitos são inocentes. Esse processo não conduz para um maior grau de harmonia, nem de unidade, nem de coesão mundial, mas, ao contrário, traz em seu bojo consequências negativas, uma vez que gera tensão, complexidade, desordem global, desigualdade e contingência. Não se pode então afirmar que exista uma bondade intrínseca neste processo de globalização³⁹.

³⁵ “O individualismo e o abstencionismo ou neutralismo do Estado liberal provocaram imensas injustiças, e os movimentos sociais do século passado e deste especialmente, desvelando a insuficiência das liberdades burguesas, permitiram que se tivesse consciência da necessidade de justiça social.” (SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 115)

³⁶ HOBBSAWM, Eric. **Globalização, democracia e terrorismo**. Tradução de José Viegas. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 11.

³⁷ HELD, David; MCGREW, Anthony. **Pós e contras da globalização**. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 13.

³⁸ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos, Globalização Econômica e Integração Regional: Desafios do Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Max Limonad, 2002. p. 67.

³⁹ DULCE, María José Fariñas. **Globalización, Ciudadanía y Derechos Humanos**. Madrid: Instituto de Derechos Humanos ‘Bartolomé de Las Casas’. Universidad Carlos III de Madrid. Dykinson, 2000. p. 19-20.

Hobsbawm⁴⁰ afirma que os efeitos da globalização são mais sensíveis para os que menos se beneficiam dela. Afirma o autor que nos países de periferia os efeitos da globalização têm sido ainda mais severos, uma vez que os trabalhadores desses países competem com outros trabalhadores de países centrais com as mesmas qualificações, porém os salários dos primeiros representam apenas uma fração dos salários dos segundos.

A isto, acrescenta Ramos Filho:

[...] quando se fez necessária a ampliação dos mercados para os produtos produzidos em série e de maneira massificada, pelo esgotamento dos mercados internos, grandes empresas passaram a produzir em países periféricos. Essas multinacionais ou *empresas transnacionais* – ETN, além de vender produtos para os países periféricos, passaram a fabricar bens fora das fronteiras de seus países de origem por três motivos fundamentais: (i) para conseguirem melhores condições de competitividade contornando as barreiras tarifárias instituídas em alguns países periféricos ao argumento de fomentar as indústrias nacionais; (ii) para se beneficiarem de custos de produção mais baixos, principalmente com a forma de trabalho, pois naquelas décadas diversos países ainda se encontravam subjugados por ditaduras militares que haviam comprimido a massa salarial pela proibição de atividades sindicais; e (iii) para poderem alcançar outros mercados regionais, próximos àqueles onde se instalariam as novas fábricas.⁴¹

Essas alterações dos locais de produção tinham por interesse a redução dos custos trabalhistas, isto é, as empresas procuraram países onde as condições sociais fossem mínimas, em razão da presença de normas trabalhistas flexíveis ou, melhor ainda, se fossem inexistentes, possibilitando às empresas a redução dos custos de produção inerentes à mão de obra.

Essa nova realidade apresentada abalou as estruturas do Direito, principalmente na esfera trabalhista, eis que esta se consagrou com as formas de produção taylorista e fordista⁴², isto é, a produção em massa, agrupando num mesmo espaço numerosos trabalhadores sob as mesmas condições precárias de trabalho.

⁴⁰ DULCE, María José Fariñas. **Globalización, Ciudadanía y Derechos Humanos**. Madrid: Instituto de Derechos Humanos 'Bartolomé de Las Casas'. Universidad Carlos III de Madrid. Dykinson, 2000. p. 11-12.

⁴¹ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p. 282.

⁴² *Id.*, *ibidem*, p. 106, 124-128.

Embora a globalização tenha como pressuposto trazer benefícios sem precedentes, tanto para os países em desenvolvimento quanto aos países desenvolvidos, verifica-se que nestes países a população se sentiu ameaçada em razão da terceirização das relações de emprego, enquanto que aqueles países se viram ameaçados pelo regime econômico mundial adotado pelos países desenvolvidos contra os países em desenvolvimento⁴³.

Acrescenta-se ao acima exposto o entendimento de García Rico:

[...] contra essa postura estaria um amplo setor da sociedade civil internacional, formada por sindicatos, movimentos antiglobalização, associações privadas e alguns partidos políticos, que nos últimos anos têm mostrado uma profunda preocupação com as consequências que a liberalização do comércio internacional poderia causar nos níveis de proteção dos direitos econômicos e sociais e a manutenção do Estado de bem-estar. Em particular, se tem alertado para a pretensão de alguns países de atrair mais investimentos para o seu território por meio de uma regulação laboral que garanta um menor custo de trabalho para as grandes empresas, com a consequente diminuição dos níveis de emprego e de proteção social nos países desenvolvidos.⁴⁴ (Tradução livre)

Em que pese a globalização ter o potencial de trazer muitos benefícios para a população mundial, verifica-se que o problema não se encontra no processo propriamente dito, mas em como ele foi gerenciada. A globalização foi moldada pela política dos países industriais avançados e, principalmente, pelos interesses industriais desses países, os quais a moldaram para promover seus próprios interesses, e recusaram-se a elaborar um conjunto de regras justas ou que promovessem também o bem-estar dos habitantes dos países mais pobres do mundo⁴⁵.

⁴³ STIGLITZ, Joseph E. **Globalização**: como dar certo. Tradução de Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 411.

⁴⁴ “[...] frente a esta postura se situaría un amplio sector de la sociedad civil internacional, conformado por sindicatos, movimientos anti-globalización, asociaciones privadas e incluso algunos partidos políticos, que en los últimos años ha mostrado una honda preocupación por las consecuencias que la liberalización del comercio internacional podría tener en los niveles de protección de los derechos sociales y económicos y el mantenimiento del Estado del bienestar. En particular, se ha alertado sobre la pretensión de algunos países de atraer mayores inversiones a su territorio gracias a una regulación laboral que garantizaría un menor coste laboral a las grandes empresas, con el consiguiente descenso de los niveles de empleo y de protección social en los países desarrollados.” (RICO, Elena Del Mar García. El Dumping Social y Ambiental y la Protección de los Derechos Sociales y Económicos. In: ANNONI, Danielle (Org.). **Direitos Humanos & Poder Econômico**: Conflitos e Alianças. Curitiba: Juruá, 2005. p. 126)

⁴⁵ STIGLITZ, Joseph E. **Globalização**: como dar certo; tradução: Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 63.

Assim, as empresas passaram a ter suas sedes em países onde a legislação trabalhista é precária ou até mesmo inexistente, com a finalidade de diminuir seus custos e, conseqüentemente, aumentar seus lucros. Quando isto acontece, a referida empresa consegue produzir e oferecer produtos altamente competitivos. Esta prática é conhecida como *dumping* social.

Nesses casos, a dignidade da pessoa humana é deixada de lado, dando ensejo à concepção do ser humano como mercadoria, eis que aos trabalhadores são pagos com salários extremamente baixos, e ainda os forçando a trabalhar em situações precárias, para que os produtos manufaturados tenham preços inferiores aos praticados no mercado internacional, retratando, deste modo, a face difícil do regime capitalista⁴⁶.

Ante a existência da globalização, faz-se necessário transformar seus efeitos em ferramentas úteis para proporcionar uma justiça social. Nos próximos subitens serão abordadas as questões do *dumping* social e como a referida prática desvaloriza o trabalho humano.

Antes de se estudar o fenômeno do *dumping* social propriamente dito, primeiramente será examinado o conceito de *dumping* no âmbito jurídico. Posteriormente serão analisadas as noções de *dumping* no plano internacional e interno, bem como as diversas modalidades de materialização desse fenômeno, procedendo-se em seguida ao estudo específico do *dumping* social.

1.2 CONSTRUÇÃO DO CONCEITO JURÍDICO DE *DUMPING* SOCIAL

O vocábulo *dumping* social se origina da expressão inglesa *dumping*, cuja palavra não tem tradução para as línguas latinas, razão pela qual o termo é utilizado em inglês. Henry Campbell Black, em seu dicionário, define o termo como sendo “a

⁴⁶ “E aqui esse modelo econômico mais revela a separação existente entre o capitalismo e os ideais de democracia, eis que impõe como um dever dos economicamente aptos a retirarem os ineptos dos negócios. Eis, aqui, seu lado perverso, desagregador, revelado pelo capitalismo multinacional, sem fronteiras e sem pátria, que faz desencadear um processo desenfreado de automação da produção, com o crescimento profundo da divisão da sociedade, incapaz de oferecer soluções aos problemas do desemprego, da desigualdade de renda, da violência sexual e da miséria que afligem as diversas nações.” (GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005. p. 90)

importação de bens a um preço inferior ao do mercado interno, ou um preço de um país de terceiro mundo abaixo do custo de produção”⁴⁷.

Frahm e César Villatore também contribuíram com um conceito de *dumping*:

A expressão *dumping* provém do verbo inglês *dump*, significando desfazer-se de algo e depositá-lo em determinado local, como se fosse lixo. No mercado internacional uma empresa executa *dumping* quando: a) detém certo poder de estipular preço de seu produto no mercado local (empresa em concorrência imperfeita); e b) perspectiva de aumentar o lucro por meio de venda no mercado internacional. Essa empresa, então, vende no mercado externo seu produto a preço inferior ao vendido no mercado local, provocando elevada perda de bem-estar ao consumidor nacional, porque os residentes locais não conseguem comprar o produto a ser vendido no estrangeiro. Para adquirir parcela de mercado, a empresa poderá inclusive vender ao exterior a preço inferior ao custo de produção.⁴⁸

Do conceito acima, verifica-se a ocorrência de *dumping* quando há venda de mercadorias em outra localidade, com o preço sistematicamente inferior ao praticado no mercado interno ou ao de produtos concorrentes, tendo como finalidade a eliminação da concorrência. O *dumping* ocorre quando o próprio país diminui ou isenta uma empresa do pagamento de encargos fiscais com a intenção de, por exemplo, atrair novas empresas ao seu território⁴⁹. De todo modo, a referida expressão inglesa se relaciona com a ideia de prática desleal de comércio e indução de comportamento negativo ou condenável⁵⁰.

O *dumping* é conceituado no artigo VI do GATT (*General Agreement on Tariffs and Trade*), de 1947, como sendo:

1. as partes convenientes reconhecem que o *dumping*, pelo qual os produtos de um país são introduzidos no comércio de outro país por menos que o valor normal dos produtos, deve ser condenado se causa ou ameaça causar um prejuízo material a uma indústria estabelecida no território de parte

⁴⁷ BLACK, Henry Campbell. **Black's Law Dictionary**. Disponível em: <<http://thelawdictionary.org/article/international-business-law/>>. Acesso em: 17 mar. 2014.

⁴⁸ FRAHM, C.; VILLATORE, Marco Antônio César. *Dumping Social e o Direito do Trabalho*. In: GOMES, Eduardo Biacchi; REIS, Tarcísio Hardman (Orgs.). **Globalização e o Comércio Internacional no Direito de Integração**. São Paulo: Lex, 2005. p. 287.

⁴⁹ VILLATORE, Marco Antônio César; GOMES, Eduardo Biacchi. **Aspectos Sociais e Econômicos da Livre Circulação de Trabalhadores e o Dumping Social**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/aspectos-sociais-e-econ%C3%B4micos-da-livre-circula%C3%A7%C3%A3o-de-trabalhadores-e-o-dumping-social>>. Acesso em: 08 out. 2014.

⁵⁰ BARRAL, Welber. **Dumping e comércio internacional: a regulamentação antidumping após a Rodada do Uruguai**. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 8-9.

contratante ou retarda substancialmente o estabelecimento de uma indústria nacional. Para efeitos do presente Artigo, o produto deve ser considerado como sendo introduzido no comércio de um país importador, por menos que seu valor normal, se o preço do produto exportado de um país para outro (a) é inferior ao preço comparável, no decurso de operações comerciais, para o produto similar quando destinado ao consumo no país exportado, ou (b) na falta de preço no mercado interno, é inferior ao (i) maior preço comparável de um produto similar para exportar para qualquer país terceiro, no decurso de operações comerciais, ou (ii) o custo de produção do produto no país de origem mais um acréscimo razoável para cobrir custos e lucros.⁵¹

Do conceito apresentado acima, extrai-se que *dumping* se relaciona com uma situação na qual produtos fabricados em um país são introduzidos no comércio de outro país com preço inferior ao praticado normalmente⁵². Entretanto, para que a prática *de dumping* seja condenável, é necessária a comprovação da existência de danos aos agentes econômicos e nexos causal entre a conduta e o dano sofrido. Desta forma, não se pode afirmar, *a priori*, a existência de *dumping* condenável em razão de venda de produtos com preço abaixo dos praticados no mercado, em dado momento⁵³.

Inobstante a conceituação de *dumping* pelo artigo VI do GATT, verifica-se que essa prática também é disciplinada no Acordo Antidumping – AAD, decorrente da Rodada do Uruguai, que trata do assunto um pouco mais detalhado, porém a ideia de venda de produto a preço inferior ao seu valor normal ainda é mantida.

No AAD, o conceito de *dumping* é apresentado como sendo a “oferta de um produto no comércio de outro país a preço inferior ao seu valor normal, no caso de o preço de exportação do produto ser inferior àquele praticado no curso normal das atividades comerciais para o mesmo produto quando destinado ao consumo no país

⁵¹ “1. The contracting parties recognize that dumping, by which products of one country are introduced into the commerce of another country at less than the normal value of the products, is to be condemned if it causes or threatens material injury to an established industry in the territory of a contracting party or materially retards the establishment of a domestic industry. For the purposes of this Article, a product is to be considered as being introduced into the commerce of an importing country at less than its normal value, if the price of the product exported from one country to another (a) is less than the comparable price, in the ordinary course of trade, for the like product when destined for consumption in the exporting country, or, (b) in the absence of such domestic price, is less than either (i) the highest comparable price for the like product for export to any third country in the ordinary course of trade, or (ii) the cost of production of the product in the country of origin plus a reasonable addition for selling cost and profit.” (Disponível em: <http://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/gatt47_01_e.htm>. Acesso em: 08 out. 2014)

⁵² GOMES, Eduardo Biacchi. **Comércio internacional e Comunidade Sul-Americana de Nações: o projeto democrático da integração**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2007. p. 152.

⁵³ FERNANDES, Leandro. **Dumping Social**. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 82.

exportador”⁵⁴. Verifica-se no presente conceito o detalhamento no que diz respeito ao valor do produto quando destinado ao consumo no país exportador, em condições normais de comércio.

No âmbito interno, em razão de o Brasil ter aprovado a Ata Final da Rodada do Uruguai de Negociações Multilaterais do GATT, por meio do Decreto Legislativo 30/1994, no ano seguinte foi editada a Lei 9.019/95, contendo as disposições sobre a aplicação dos direitos estabelecidos no AAD.

A Lei 9.019/95 foi regulamentada pelo Decreto 1.602/1995, que define a prática de *dumping* em seu artigo 4º: “para os efeitos deste Decreto, considera-se prática de *dumping* a introdução de um bem no mercado doméstico, inclusive sob a modalidade de *drawback*, a preço de exportação inferior ao valor normal”. Verifica-se que a legislação pátria acompanha a ideia internacional do conceito de *dumping* pela venda de bens a valores inferiores aos praticados no mercado.

Com o intuito de ampliar o conceito de *dumping* para abranger outras modalidades de situações em que a diminuição do custo do produto fabricado possa estar vinculada à degradação em outros campos, a doutrina tem apresentado novas situações decorrentes de diferenças socioeconômicas entre os países desenvolvidos e os países em desenvolvimento⁵⁵.

Welber Barral aponta que esses novos tipos seriam: *dumping* cambial, *dumping* ambiental ou ecológico e *dumping* social⁵⁶. Contudo, esta classificação não é uníssona na doutrina. Alice Rocha da Silva, por exemplo, acrescenta à lista de Barral o *dumping* por excedente, o *dumping* predatório, o *dumping* tecnológico e o *dumping* estrutural⁵⁷.

⁵⁴ “For the purpose of this Agreement, a product is to be considered as being dumped, i.e. introduced into the commerce of another country at less than its normal value, if the export price of the product exported from one country to another is less than the comparable price, in the ordinary course of trade, for the like product when destined for consumption in the exporting country”. (Disponível em: <http://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/19-adp_01_e.htm>. Acesso em: 08 out. 2014)

⁵⁵ BARRAL, Welber. **Dumping e comércio internacional**: a regulamentação antidumping após a Rodada do Uruguai. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 13.

⁵⁶ *Id.*, *ibidem*, p. 13.

⁵⁷ SILVA, Alice Rocha da. Dumping e Direito Internacional Econômico. **Revista do Programa de Mestrado em Direito do UniCEUB**, Brasília, v. 2, n. 2, jul./dez. 2005, p. 440-441. Disponível em: <<http://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/index.php/prisma/article/viewFile/199/174>>. Acesso em: 02 ago. 2014.

Para melhor entendimento, seguem abaixo as definições das principais modalidades apresentados pelos autores.

Para Barral, *dumping* cambial consiste na manutenção das taxas cambiais, reforçando a competitividade dos preços de exportação e proibindo as importações. Deste modo, os produtos importados seriam mais caros, enquanto que os produtos exportados seriam mais baratos, facilitando a exportação dos mesmos⁵⁸.

Silva, por sua vez, entende que o *dumping* cambial se caracteriza no momento em que os governos nacionais praticam a manutenção artificial nas taxas cambiais, em parâmetros inferiores ao que realmente são, reforçando os preços de exportação e, em contrapartida ‘proibindo’ as importações. Esta situação é facilitada pela ausência de um sistema de compensação internacional de câmbios monetários, e traz como consequência a falta de base real de equiparação de moedas nacionais que possibilite a desvalorização ou supervalorização de acordo com o interesse do governo ou de especuladores privados⁵⁹.

Já o *dumping* ambiental ou ecológico se caracteriza pela transferência de unidades de produção de países desenvolvidos para países em que a legislação ambiental é menos rigorosa. A vantagem ilícita buscada é justamente se desonerar quanto aos investimentos relativos à proteção ambiental, principalmente quando a produção é poluidora⁶⁰. Silva complementa dizendo que o *dumping* ambiental ou ecológico também se caracteriza pela utilização de material não reciclável, proveniente de fontes naturais não renováveis⁶¹.

Dumping por excedente, para Silva, seria a modalidade em que se objetiva a maximização das vendas ao invés de lucros, decorrente da dissolução dos custos fixos causada em razão do aumento na produção, apresentando como consequência os ganhos em economia de escala. Destaca-se que o excesso dessa produção é destinado à

⁵⁸ BARRAL, Welber. **Dumping e comércio internacional**: a regulamentação antidumping após a Rodada do Uruguai. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 14.

⁵⁹ SILVA, Alice Rocha da. Dumping e Direito Internacional Econômico. **Revista do Programa de Mestrado em Direito do UniCEUB**, Brasília, v. 2, n. 2, jul./dez. 2005, p. 441. Disponível em: <<http://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/index.php/prisma/article/viewFile/199/174>>. Acesso em: 02 ago. 2014.

⁶⁰ BARRAL, Welber. **Dumping e comércio internacional**: a regulamentação antidumping após a Rodada do Uruguai. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 14.

⁶¹ *Id.*, *ibidem*, p. 441.

exportação, acarretando em aumento na oferta do produto, e, como consequência a retração de seu preço no país importador⁶².

No *dumping* predatório acontece a eliminação da concorrência pela fabricação de produtos similares a preços abaixo do custo de produção, com a pretensão de acabar com a concorrência. Após obter posição privilegiada no mercado por ter eliminado a concorrência, o preço dos produtos são aumentados, proporcionando à empresa lucros acima do normal⁶³.

Quanto a esta modalidade, Bertagnolli⁶⁴ acrescenta que o *dumping* predatório ocorre quando o produto tem seu preço reduzido no exterior para eliminar do mercado os concorrentes estrangeiros. A eliminação desta concorrência acarreta no monopólio do bem produzido, e, após alcançar este monopólio eleva os preços. Para o autor o *dumping* predatório é o condenável.

Dumping tecnológico, para Silva, se caracteriza pelas rápidas mudanças tecnológicas introduzidas nos produtos, e em decorrência disto o custo da produção se apresenta cada vez mais baixo⁶⁵. A prática se torna inconveniente quando a atualização tecnológica não é liberada para outros países.

Dumping estrutural, para Silva, se caracteriza quando o mercado apresenta um excesso de oferta de produto, motivando a exportação a preços mais baixos que os praticados no mercado interno⁶⁶.

O *dumping* social, para Barral, é decorrente do menor custo de mão de obra em países em que não haja uma legislação trabalhista com elevadas garantias sociais. O *dumping* social, continua o referido autor, representa a “vantagem comparativa

⁶² BARRAL, Welber. **Dumping e comércio internacional: a regulamentação antidumping após a Rodada do Uruguai**. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 440.

⁶³ *Id.*, *ibidem*, p. 440.

⁶⁴ BERTAGNOLLI, Ilana. **Aplicações de Medidas Antidumping como Intervenção do Estado na Economia**. Disponível em: <<http://www.revistas.fw.uri.br/index.php/direitoenovacao/article/view/999/1460>> . Acesso em: 03 fev. 2015.

⁶⁵ SILVA, Alice Rocha da. Dumping e Direito Internacional Econômico. **Revista do Programa de Mestrado em Direito do UniCEUB**, Brasília, v. 2, nº. 2, jul./dez. 2005, p. 440. Disponível em: <<http://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/index.php/prisma/article/viewFile/199/174>>. Acesso em: 02 ago. 2014.

⁶⁶ *Id.*, *ibidem*, p. 440.

derivada da superexploração de mão-de-obra nos países em desenvolvimento”⁶⁷, sob o argumento de que a globalização econômica não implica a “extensão de garantias sociais do Estado de Bem-Estar aos trabalhadores de países em desenvolvimento, mas antes na redução de garantias para os trabalhadores dos países desenvolvidos, acudados pela ameaça crescente do desemprego e da transferência física do parque fabril”⁶⁸.

Por sua vez, Silva entende que o *dumping* social é aquele decorrente do custo final do produto, quando este é influenciado pelo custo da mão de obra, encontrando-se neste aspecto uma vantagem comparativa aos países em desenvolvimento em relação aos economicamente desenvolvidos⁶⁹.

Contrariamente ao entendimento de Barral e Silva, de que o conceito de *dumping* pode ser ampliado para permitir a existência de outras modalidades, Tomazette entende que estas extensões conceituais não conservam a origem e o conceito puro de *dumping* apresentado pelo AAD. Nesse sentido é a lição do autor:

[...] em qualquer dos casos citados, o preço baixo decorre de uma política do Estado que não dá tantas garantias trabalhistas ou que não faz tantas exigências ambientais. Não se trata de uma política privada de discriminação de preços. O reconhecimento da prática de *dumping*, além de esbarrar na própria conceituação legal, é visto com maus olhos pelos países em desenvolvimento. Eles entendem que a busca da configuração de tais situações como *dumping* representa uma tentativa dos países desenvolvidos de criar barreiras protecionistas nos seus mercados, impedindo o ingresso dos produtos dos países em desenvolvimento, barrando sua crescente participação no mercado mundial.⁷⁰

Entretanto, ao se analisar o entendimento de Tomazette, verifica-se que o impasse reside mais na questão terminológica do que na conceitual. O autor reconhece o desrespeito aos direitos sociais e, frente a este desrespeito, reconhece que o Direito

⁶⁷ BARRAL, Welber. **Dumping e comércio internacional**: a regulamentação antidumping após a Rodada do Uruguai. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 14.

⁶⁸ *Id.*, *ibidem*, p. 14.

⁶⁹ SILVA, Alice Rocha da. Dumping e Direito Internacional Econômico. **Revista do Programa de Mestrado em Direito do UniCEUB**, Brasília, v. 2, nº. 2, jul./dez. 2005, p. 441. Disponível em: <<http://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/index.php/prisma/article/viewFile/199/174>>. Acesso em: 02 ago. 2014.

⁷⁰ TOMAZETTE, Marlon. **Comércio Internacional & Medidas Antidumping**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 82.

deve ser chamado para apresentar uma resposta aos efeitos sociais e jurídicos identificados⁷¹.

No mesmo sentido é o ensinamento de Souto Maior, Severo e Mendes, que assim expõem sobre o conceito de *dumping* social:

[...] chamemos de ‘*dumping* social’, de ‘dano social’, de ‘indenização suplementar’ ou de ‘delinquência patronal’ o fenômeno referido, o mais importante é que ele não escape das análises jurídicas como uma séria agressão ao Estado Democrático de Direito Social, merecendo, por isso, uma forte resistência jurisprudencial, até porque a própria legitimidade do Judiciário se vê questionada quando não consegue entregar uma prestação jurisprudencial efetiva, por estar abarrotado de lides repetitivas.⁷²

Apesar de as divergências doutrinárias serem mais terminológicas do que conceituais, a nomenclatura dada ao fato se faz importante, pois age como facilitadora da compreensão da ideia, além de que a utilização do termo tem como relevância a não minimização do problema, que eventualmente poderia ocorrer caso fosse utilizada nomenclatura mais amena. Assim, a expressão *dumping* social tem o objetivo de identificar, dentro das situações que geram dano social, aquela relacionada à superexploração do trabalho nos países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento.

Desta forma, quando as condições sociais dos trabalhadores afetam a produção destinada ao mercado nacional e/ou ao mercado estrangeiro, não mais se fala no conceito jurídico de *dumping*, tal como o contemplado no artigo VI do GATT⁷³. Neste caso, escolhe-se a expressão *dumping* social, para identificar, dentre as possibilidades de situações que geram dano social, aquela representada pela concorrência que se realiza em detrimento de direitos trabalhistas e da própria dignidade do trabalhador⁷⁴.

⁷¹ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Dumping* Social ou Delinquência Patronal na Relação de Emprego? **Revista TST**, Brasília, v. 77, n.3, jul./set. 2011, p. 140.

⁷² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 17.

⁷³ RICO, Elena Del Mar García. El Dumping Social y Ambiental y la Protección de los Derechos Sociales y Económicos. In: ANNONI, Danielle (Org.). **Direitos Humanos & Poder Econômico: Conflitos e Alianças**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 127.

⁷⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 22.

Sobre o surgimento do instituto do *dumping* social, o Desembargador Antônio Fernando Guimarães, membro do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, trouxe o seguinte exemplo em seu julgado:

[...] a ‘teoria do *dumping* social’ teve origem no contexto de globalização da economia, com o conseqüente desmembramento das plantas industriais, como nos casos da produção de tênis e de bolas esportivas. Nesses conhecidos exemplos, constatou-se que as grandes indústrias desses materiais transferiram a maior parte de sua produção para os países asiáticos, em que a mão-de-obra é sabidamente barata, alijada de qualquer direito que regulamente as relações de trabalho. (TRT-3, Nona Turma, 01724-2008-063-03-00-2 RO, Relator: Antonio Fernando Guimarães, Data de Publicação: 24/06/2009).⁷⁵

Da análise da teoria do *dumping* social, extrai-se a degradação do contrato individual do trabalho em benefício do lucro do empregador, sacrificando as obrigações e encargos sociais dos empregados⁷⁶. Resumindo, *dumping* social é utilizado para designar a prática de concorrência desleal internacional, por meio do rebaixamento da proteção social no país, comparando a situação desse país com a de outros, tomando-se por base o fixado pelas Declarações Internacionais de Direito⁷⁷.

Neste sentido, também é o conceito de Garcia Rico:

[...] com o termo *dumping* social, portanto, designa-se a situação em que se produz uma concorrência desleal proporcionada pelo Estado com baixos salários e baixo nível de proteção social frente à qual os setores mais afetados dos países industrializados exigem a adoção de mecanismos adequados de proteção.⁷⁸ (Tradução livre)

Para se configurar a prática do *dumping* social, duas características são importantes: a) a busca por um preço muito baixo para o produto a ser comercializado.

⁷⁵ Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 02 ago. 2014.

⁷⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Dumping* Social ou Delinquência Patronal na Relação de Emprego? **Revista TST**, Brasília, v. 77, n.3, jul./set. 2011, p. 142.

⁷⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

⁷⁸ “con el término **dumpig** social, por tanto, se designaría aquella situación en la que se produce una competencia desleal propiciada por Estados con bajos salarios y poco nivel de protección social frente a la cual los sectores más afectados de los países industrializados exigen la adopción de mecanismos de protección adecuados” (RICO, Elena Del Mar García. El Dumping Social y Ambiental y la Protección de los Derechos Sociales y Económicos. In: ANNONI, Danielle (Org.). **Direitos Humanos & Poder Económico: Conflitos e Alianças**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 126-127)

Esta redução no valor do produto comercializado advém do sacrifício das relações de trabalho internas, isto é, por intermédio da degradação das condições de trabalho; e b) a mudança de sede da empresa para outro país que facilite o aumento dos lucros. Este aumento pode ocorrer com a redução do custo da mão de obra ou pela diminuição da carga tributária⁷⁹.

Verifica-se no *dumping* social que além da adoção de variáveis econômicas, também existe o desrespeito às regras trabalhistas, com a conivência do Estado, eis que é ele que oferece padrão regulatório menos elevado, criando vantagem aparentemente injusta e permitindo que as empresas obtenham benefícios⁸⁰.

O *dumping* social, portanto, se utiliza da prática da concorrência desleal, por meio da redução dos custos com o trabalho, mediante a não observação dos direitos mínimos dos trabalhadores⁸¹.

Exemplos dessa prática estão na lição de Frahm e Villatore:

[...] o desrespeito aos direitos dos trabalhadores, gerando exploração de mão de obra barata para a obtenção de menores custos de produção [...]. Dentre os exemplos de *dumping* social temos o extrapolamento de duração do trabalho, a prática do trabalho infantil, o trabalho escravo ou análogo à escravidão, fazendo com que os produtos gerados nesse sistema sejam bem menores aos valores normais de mercado.⁸²

Ou seja, o *dumping* social pode ser verificado nos casos em que as empresas deixam de pagar os direitos trabalhistas aos empregados, causando-lhes dano social, com o intuito de aumentar suas exportações e ampliar seus lucros. Geralmente, nos países em que as legislações trabalhistas são menos exigentes, ou até mesmo inexistente, há um investimento maior de empresas estrangeiras⁸³.

Di Sena Junior acrescenta:

⁷⁹ JOHANNPETER, Guilherme. *Antidumping*: prática desleal no comércio internacional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1996. p. 86.

⁸⁰ BARRAL, Welber. **Dumping e comércio internacional**: a regulamentação antidumping após a Rodada do Uruguai. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 14.

⁸¹ VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A globalização e as relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2002. p. 39-40.

⁸² FRAHM, C.; VILLATORE, Marco Antônio César. Dumping Social e o Direito do Trabalho. In: GOMES, Eduardo Biacchi; REIS, Tarcísio Hardman (Orgs.). **Globalização e o Comércio Internacional no Direito de Integração**. São Paulo: Lex, 2005. p. 290.

⁸³ GUERRA, Luciene Cristina de Sene Bargas; PAIXÃO, Mariana Micheline de Souza. A flexibilização do trabalho pode levar ao dumping social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, ano 101, v. 919, p. 393.

[...] o *dumping* social traz em seu bojo a ideia de que os trabalhadores, especialmente de países em desenvolvimento, são prejudicados para garantir a competitividade de determinadas indústrias. Isso porque algumas empresas, com o intuito de exportar seus produtos por preço inferior ao de seus concorrentes, utilizariam artifícios “desleais”, tais como a contratação de mão de obra infantil ou até mesmo escrava.⁸⁴

Nessa modalidade de *dumping*, a comercialização de mercadorias em desacordo com seus reais valores de mercado indica a vantagem competitiva em razão do preço pelo qual o produto é oferecido, e não pela diferença qualitativa do produto. O valor da venda do produto alcançado se viabiliza mediante o rebaixamento falso/ilícito dos custos em relação à atividade econômica regular.

A redução dos custos de mão de obra é obtida mediante a violação dos direitos empregatícios, alcançada com a transferência das unidades produtivas para países ou regiões em que os padrões laborais mínimos não são respeitados.

Porém, Contreras sustenta que,

[...] se nos países pobres ronda o fantasma da carência de direitos mínimos fundamentais mínimos, nos desenvolvidos ronda o fantasma da ‘deslocalização’ das empresas em terceiros países de custos laborais mais baixos. Também preocupa os países pobres que competem por meio do “dumping social” com os industrializados, através de custos laborais inferiores que tornam seus produtos mais baratos com base na falta de proteção social e direitos mínimos dos seus trabalhadores.⁸⁵ (Tradução livre)

Contudo, é importante salientar que nem sempre a transferência de empresas de um Estado para outro à procura de redução dos custos de mão de obra ou de patamares mínimos de proteção trabalhista resulta em *dumping* social, porque pode ocorrer que o preço do produto exportado seja igual ao praticado no mercado interno. Se o preço praticado no mercado do país exportador não é inferior ao preço praticado

⁸⁴ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio Internacional e globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 96.

⁸⁵ “si por los países pobres ronda el fantasma de la carencia de derechos fundamentales mínimos, en los desarrollados ronda el fantasma de la ‘deslocalización’ de las empresas en terceros países de costos laborais muchísimos más bajos. Además, preocupa que los países pobres compitan por medio del ‘dumping social’ con los industrializados, a través de costos laborales inferiores que abaratan sus productos en base a la falta de protección social y derechos mínimos de sus trabajadores.” (CONTRERAS, Sergio Gamonal. La cláusula social en el tratado de libre comercio entre Chile y Estados Unidos de Norteamérica. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 34, n. 129, jan./mar. 2008, p. 226)

internamente, isso representa que a mesma mão de obra oprimida e sub-remunerada foi contratada para produzir ambos os produtos⁸⁶.

Sobre esta situação, acrescenta Rico:

[...] se as condições sociais dos trabalhadores nos países em vias de desenvolvimento afetam de igual modo a produção destinada ao mercado nacional e ao estrangeiro, não podemos falar de *dumping* no sentido jurídico do termo.⁸⁷ (Tradução livre)

Portanto, para a configuração do *dumping* social, é necessário que, além da inobservância dos padrões laborais mínimos, o preço do produto exportado seja inferior ao praticado internamente.

Outro aspecto importante do *dumping* social é o exercício reiterado da conduta, uma vez que a prática isolada de desrespeito aos direitos laborais não é suficiente para caracterizar o ilícito. Para que ele se configure, é necessária a continuidade da prática no tempo.

Nesse sentido é a lição de Souto Maior, Severo e Mendes sobre o tema:

[...] o *dumping* social poderia ser compreendido pela obtenção de lucros excessivos pelo empregador que, através de medidas reiteradas e contumazes, suprime direitos dos trabalhadores e investe pouco em melhorias das condições de trabalho, com fito de obter mais lucro e com isso, oferecer produtos com preços bem inferiores no mercado às custas da exploração da mão de obra.⁸⁸

Diante do exposto, percebe-se a necessidade de combater o *dumping* social. Contudo, não basta a simples aplicação do princípio protetivo do Direito do Trabalho, em razão de que o principal objetivo da imposição de indenização é evitar as agressões

⁸⁶ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio Internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 94.

⁸⁷ “si las condiciones sociales de los trabajadores en los países en vías de desarrollo afectan de igual modo a la producción destinada al mercado nacional y al extranjero, no podemos hablar de **dumping** en el sentido jurídico del término” (RICO, Elena Del Mar García. El Dumping Social y Ambiental y la Protección de los Derechos Sociales y Económicos. In: ANNONI, Danielle (Org.). **Direitos Humanos & Poder Econômico: Conflitos e Alianças**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 127)

⁸⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

reincidentes aos direitos trabalhistas, que, por sua vez, desconsidera a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista⁸⁹.

Neste sentido, Rico aponta um estudo realizado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OECD⁹⁰ de 1996, de que o reconhecimento dos direitos de liberdade sindical e a negociação coletiva não constituem obstáculo para o desenvolvimento econômico dos países menos industrializados e nem acarretam uma vantagem significativa aos produtos, uma vez que, ao contrário, o reconhecimento desses direitos traz um aumento significativo na produtividade e na eficiência econômica⁹¹.

A autora ainda sustenta que o respeito aos direitos sociais tem apresentado vantagens macroeconômicas, citando, por exemplo, o programa do governo federal de erradicação do trabalho infantil (PET), por meio do qual as crianças são retiradas do mercado de trabalho e incentivadas a permanecerem na escola. A utilização de mão de obra adulta no lugar da infantil aumenta a produtividade na medida em que eleva o grau de educação da população, uma vez que a melhora na formação garante bons resultados no âmbito da inovação tecnológica e, conseqüentemente, um maior investimento em equipamentos e tecnologias que se traduz em salários elevados, indispensáveis para fomentar uma demanda interna, resultando em uma menor dependência econômica das exportações⁹².

A mesma autora ainda completa que a proteção a outros direitos sociais, como, por exemplo, a liberdade sindical e a negociação coletiva, apresenta como benefícios o

⁸⁹ CARVAS, Luiz Gustavo Abrantes. **Desmistificando o dumping social**. 2011. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/desmisticando-o-dumping-social>>. Acesso em: 24 jul. 2014.

⁹⁰ Organização internacional que fornece uma plataforma para comparar políticas econômicas, solucionar problemas comuns e coordenar políticas domésticas e internacionais. A Organização é composta por 34 membros, cujas economias apresentam elevado PIB *per capita* e alto Índice de Desenvolvimento Humano. Sua origem é datada de 1948, para ajudar a gerir o Plano Marshall na reconstrução da Europa após a 2ª Guerra Mundial. Atualmente é formada por 34 países, sendo alguns Estados não-europeus, com sede localizada no Château de la Muette, em Paris, França. (Site: <http://www.oecd.org/>). Acesso em 08 ago. 2014.

⁹¹ RICO, Elena Del Mar García. El Dumping Social y Ambiental y la Protección de los Derechos Sociales y Económicos. In: ANNONI, Danielle (Org.). **Direitos Humanos & Poder Econômico: Conflitos e Alianças**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 132.

⁹² RICO, Elena Del Mar García. El Dumping Social y Ambiental y la Protección de los Derechos Sociales y Económicos. In: ANNONI, Danielle (Org.). **Direitos Humanos & Poder Econômico: Conflitos e Alianças**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 132.

progressivo aumento de valores democráticos dentro de uma sociedade, cujos poderes públicos fomentam o respeito à proteção aos direitos humanos⁹³.

Destaca a referida autora que a maior proteção social e econômica em países em vias de desenvolvimento apresenta bons resultados a médio e longo prazo, de modo que a adoção de direitos laborais internacionais reconhecidos seria compensada pelas vantagens econômicas derivadas de uma mão de obra qualificada⁹⁴.

Assim, as pseudovantagens fundadas exclusivamente no trabalho precário não devem prosperar. Nesse sentido, Souto Maior, Severo e Mendes relatam a forma como o direito do trabalho está relacionado com a prática do *dumping* social, realizando o cotejo entre a busca pelo lucro e a precarização das condições de trabalho:

[...] o Direito do Trabalho está no centro dessa tensão, viabilizando condutas que em nome da legítima persecução do lucro terminam por gerar sofrimento coletivo (como nas hipóteses de assédio no ambiente de trabalho), prejuízos sociais (como nas hipóteses em que práticas econômicas predatórias determinam o fechamento de pequenas empresas) e encargos desnecessários (representados, por exemplo, pelo expressivo número de trabalhadores sem condições de exercer suas atividades, em razão de doenças profissionais potencializadas pela ausência de prevenção no ambiente de trabalho).⁹⁵

O *dumping* social, ao desrespeitar os direitos trabalhistas e alocar o lucro do empreendimento acima da condição humana, reduz absolutamente tudo, homem e natureza, à condição de mercadoria, negando principalmente ao primeiro uma condição de vida digna⁹⁶.

A disparidade de tratamento dispensado aos trabalhadores de diferentes países e os indesejados problemas decorrentes dessa prática são os principais motivadores para o estabelecimento de padrões trabalhistas internacionais, também denominados de *labour standards*. Esses padrões são estipulados de acordo com as circunstâncias sociais, políticas e econômicas do Estado naquele momento, sendo ainda que o objetivo é sempre melhorar suas condições sociais, ou seja, aumentar o número de

⁹³ RICO, Elena Del Mar García. El Dumping Social y Ambiental y la Protección de los Derechos Sociales y Económicos. In: ANNONI, Danielle (Org.). **Direitos Humanos & Poder Econômico: Conflitos e Alianças**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 133-134.

⁹⁴ *Id.*, *ibidem*, p. 133-134.

⁹⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 11.

⁹⁶ *Id.*, *ibidem*, p. 10-11.

empregos, reduzir a pobreza, promover a redistribuição de renda e qualificar a mão de obra disponível⁹⁷.

Com o intuito de coibir a prática do *dumping* social, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) trabalha no sentido de estabelecer patamares mínimos de garantias e de direitos aos trabalhadores, independentemente do país onde eles se encontram. Contudo, ante a ausência do caráter sancionatório da OIT, os movimentos sindicais passaram a defender a inclusão de uma ‘cláusula social’ nos contratos e nos tratados internacionais, possibilitando que a Organização Mundial do Comércio (OMC) seja autorizada a impor sanções quando se comprovar o *dumping* social⁹⁸.

Contra a prática de *dumping*, a OMC autoriza a aplicação de medidas *antidumping*, desde que se demonstre a ocorrência da venda de produtos abaixo do preço praticado no mercado do país exportador, seja comprovada a existência de dano ou ameaça de dano à indústria doméstica e o nexo causal entre ambos⁹⁹. Em que pese a OMC também versar sobre o direito internacional do trabalho, esta Organização é relutante em regulamentar o tema, porque ele diz respeito à matéria trabalhista, cuja competência é por excelência da OIT.

As discussões acerca do *dumping* social fez surgir institutos alternativos para o seu combate, quais sejam:

[...] adoção de cláusula social, a existência de selo social ou mesmo a instituição de incentivos fiscais e aduaneiros ou a criação de barreiras comerciais aos países que não se enquadrem nos critérios previamente definidos como de respeito aos direitos trabalhistas mínimos e à dignidade da pessoa humana.¹⁰⁰

Desta forma, a discussão sobre quais são meios alternativos para combater o *dumping* social se faz imperiosa. No intuito de aprofundar ainda mais o estudo do presente tema, é importante abordar os conceitos de cláusula social e padrões

⁹⁷ DI SENA JÚNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 98-99.

⁹⁸ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p. 356-357.

⁹⁹ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 92.

¹⁰⁰ TRIERWEILER, Gustavo F. As relações de trabalho, o dumping e a crise econômica. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, n. 242, p. 81-91, ago. 2009.

trabalhistas, bem como qual Organização Internacional é competente para a regulamentação desta matéria: OIT ou OMC? Este assunto será abordado a seguir, entretanto sua resposta esteja nas considerações finais.

1.3 *DUMPING* SOCIAL E INSERÇÃO DE CLÁUSULAS SOCIAIS

A cláusula social consiste na inclusão de padrões mínimos trabalhistas nos tratados internacionais. Essas normas, ao disciplinarem as condições de trabalho e as relações de capital-trabalho, estabelecem padrões laborais mínimos a serem respeitados pelas empresas exportadoras. A inclusão de cláusulas sociais seria uma maneira de combater o *dumping* social¹⁰¹, desde que inseridas em instrumentos internacionais e dirigidas à observância dos direitos sociais.

A preocupação em construir uma relação entre o comércio internacional e os padrões trabalhistas surgiu em decorrência da resistência dos países em regulamentar o trabalho. Após a 1ª Guerra Mundial, os países europeus desejavam mão de obra barata para desenvolver suas indústrias como um meio de competir em condições mais favoráveis com outros países. Assim, o primeiro documento internacional em que se demonstrou preocupação entre os padrões trabalhistas e o comércio internacional foi o Tratado de Versalhes, em 1919. O Tratado determinou que as nações signatárias realizassem ações para garantir as condições mínimas de trabalho na produção de mercadorias, porém não estabeleceu qualquer sanção na hipótese de seu descumprimento¹⁰².

A Conferência sobre Comércio e Emprego elaborou a chamada Carta de Havana de 1948, que tratava especificamente sobre padrões trabalhistas justos ou *fair labor standards*. A Carta traz em seu artigo 7º, intitulado ‘padrões justo de trabalho’, medidas que versam sobre estes padrões e elenca condições injustas que não poderiam

¹⁰¹ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio Internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003, p. 97.

¹⁰² FERNANDEZ, Leandro. ***Dumping social***. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 105.

existir, em razão de que a melhoria de salários e das condições de trabalho estava intimamente relacionada com a produtividade¹⁰³.

Contudo, a Carta de Havana não foi instituída em razão de não ter sido ratificada pelo Congresso dos Estados Unidos, eis que poderia resultar em efeitos desastrosos, como o ocorrido por ocasião da depressão americana dos anos de 1930. Para os congressistas americanos, a Carta de Havana restringiria excessivamente a soberania nacional na área do comércio internacional¹⁰⁴.

O episódio mais significativo para a introdução de padrões trabalhistas no sistema multilateral de comércio foi com a Rodada do Uruguai, em 1986. Contudo, a proposta não logrou êxito em razão da falta de consenso dos países desenvolvidos quanto à matéria, além da oposição de países asiáticos, que impediram a criação de um consenso a respeito desse assunto. Assim, a discussão sobre a cláusula social durante a Rodada do Uruguai terminou favorável aos países contrários ao vínculo do comércio internacional com os padrões trabalhistas e, conseqüentemente, da institucionalização da cláusula social. Com o final da Rodada do Uruguai, em 1994, houve uma breve pausa no debate sobre a institucionalização da cláusula social.

Como visto acima, a cláusula social tem como finalidade melhorar as condições de trabalho nos países exportadores, servindo como uma tentativa de minimizar os efeitos sobrevindos da alta competitividade do sistema capitalista, impondo o respeito aos direitos e condições básicas dos trabalhadores, sendo que seu conteúdo diz respeito às condições de trabalho e não aos salários¹⁰⁵.

Sustenta Wilson Ramos Filho que a cláusula social seria:

[...] a transposição dessas normas mínimas de proteção ao trabalho humano em forma de cláusula de tratados e de contratos internacionais de comércio, visando ao respeito das contrapartidas fordistas pelo direito a subordinar (reconhecidas pela OIT em Convenções e Recomendações) quando da

¹⁰³ REGIS, André. *Dumping Social e o Sistema Multilateral de Comércio: Breve História da Cláusula Social*. **Revista da Amatra**, Recife, ano 5, n. 18, p. 56. THORSTENSEN, Vera. A OMC – Organização Mundial do Comércio e as negociações sobre comércio, meio ambiente e padrões sociais. **Rev. bras. polít. int.** [online]. 1998, v. 41, n. 2, p. 44. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbpi/v41n2/v41n2a03.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2014.

¹⁰⁴ PRAZERES, Tatiana Lacerda. **A OMC e os Blocos Regionais**. São Paulo: Aduaneiras, 2008. p. 60.

¹⁰⁵ KAWAY, Mina; VIDAL, Pedro Walter G. Tang. **Dumping social: as normas de trabalho e sua relação com o comércio internacional**. Disponível em: <<http://declatra.com.br/MyFiles/Artigos/Artigo%20C1%C3%A1usula%20Social.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2014.

produção de bens destinados ao comércio internacional. Deste modo, o não cumprimento da cláusula poderia acarretar sanções ao país infrator, dentre as quais a mais grave seria impedir a entrada de tais produtos por parte dos países importadores.¹⁰⁶

O conteúdo das cláusulas sociais podem assumir diferentes delineamentos, mas geralmente as partes se comprometem a respeitar e a elevar os direitos sociais e, no caso de violação, as próprias partes pactuam a retirada das vantagens que haviam reconhecido reciprocamente. As cláusulas sociais têm a função de estabelecer “padrões mínimos a serem observados pelas normas que regulam o contrato de trabalho nos processos de produção de bens destinados à exportação”¹⁰⁷. Geralmente envolvem os seguintes direitos:

- a) A preocupação com as práticas desleais de comércio;
- b) A busca de soluções que reduzam os níveis de desemprego nas economias que sofrem as consequências do processo de globalização;
- c) A expansão do desconforto ético e moral com a violação dos direitos humanos;
- d) O temor de que tais argumentos venham a favorecer o protecionismo, afetando as exportações dos países em desenvolvimento.¹⁰⁸

Para garantir uma melhor condição de trabalho, bem como a proteção do trabalhador, a cláusula social pode ser negativa ou positiva. É negativa quando leva à aplicação de sanções consistentes na limitação ou proibição de importação de produtos provenientes de países, ramos de atividade ou empresas que adotem condições laborais inferiores às estabelecidas em padrões trabalhistas mínimos. Por sua vez, é positiva a cláusula que prevê o acesso mais favorável ao mercado internacional¹⁰⁹.

¹⁰⁶ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p. 357.

¹⁰⁷ ROCHA, Dalton Caldeira. Cláusula Social. In: BARRAL, Welber (Org.). **O Brasil e a OMC: os interesses brasileiros e as futuras negociações multilaterais**. Florianópolis: Diploma Legal: 2000. p. 509.

¹⁰⁸ AMARAL JÚNIOR, Alberto do. Cláusula social e comércio internacional. In: AMARAL JÚNIOR, Alberto do; PERRONE-MOISÉS, Cláudia (Orgs.). **O cinquentenário da Declaração Universal dos Direitos do Homem**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1999. p. 202.

¹⁰⁹ RICO, Elena Del Mar García. El Dumping Social y Ambiental y la Protección de los Derechos Sociales y Económicos. In: ANNONI, Danielle (Org.). **Direitos Humanos & Poder Econômico: Conflitos e Alianças**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 139-140. No mesmo sentido, ROCHA, Dalton Caldeira. Cláusula Social. In: BARRAL, Welber (Org.). **O Brasil e a OMC: os interesses brasileiros e as futuras negociações multilaterais**. Florianópolis: Diploma Legal: 2000. p. 504.

Contudo, a adoção da cláusula social ainda suscita muita discussão, em razão da possibilidade de ofender o princípio da soberania nacional¹¹⁰. A pressão para a adoção da cláusula social deriva dos países desenvolvidos, enquanto os países em desenvolvimento são contrários à sua adoção, pelo medo de que a referida medida possa prejudicar o comércio.

Sobre essa discussão, Carta Winter e Martins Botelho acrescentam:

O entendimento da cláusula social representa um assunto controverso, porque as propostas circulam entre o reconhecimento da relação entre o comércio e as relações trabalhistas, até cláusulas vinculatórias e sancionadoras comerciais em razão de violações comerciais. Fala-se que existe um perigo do uso da cláusula social como um instrumento de protecionismo da América do Norte. Além disso, outro detalhe apontado é o relacionado com a discussão sobre o movimento sindical internacional¹¹¹

Como a cláusula social consiste na imposição de sanções aos países violadores dos direitos trabalhistas, ela é defendida como um importante instrumento de efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador.

Nesse sentido é o entendimento de Cecato:

[...] a chamada cláusula social permitiria vincular ao comércio internacional a aplicação de direitos fundamentais já contemplados nas Convenções de base da OIT, de forma a coibir o desrespeito aos direitos referidos através da desvantagem comercial.¹¹²

Em que pese a cláusula social seja defendida como meio de efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador, os países em desenvolvimento não têm interesse em adotá-la, e prova disso está no fato de eles não legislarem sobre regras trabalhistas, sociais e previdenciárias para resguardar os direitos de seus trabalhadores. O que

¹¹⁰ VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A globalização e as relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2002. p. 42.

¹¹¹ WINTER, Luiz Alexandre Carta; BOTELHO, Martinho Marins. Neoliberalismo e Corporativismo nos países latino-americanos: perspectivas no âmbito do Direito Econômico do Trabalho. In Winter, Luís Alexandre Carta; Gunther, Luiz Eduardo (Orgs.). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**. São Paulo: Atlas. 2015. p. 55.

¹¹² CECATO, Maria Áurea Baroni. A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador. **Revista Prima Facie**, ano 5, n. 8, 2006, p. 67. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/viewFile/6783/4218>>. Acesso em: 01 ago. 2014.

estabelece os padrões trabalhistas de cada país são suas condições socioeconômicas que visam cada vez mais ao aumento dos fluxos comerciais.

Assim, a grande dificuldade quanto à inclusão das cláusulas sociais variam conforme a regulamentação interna de cada país, devendo-se considerar inclusive os aspectos culturais de cada região. Desta forma, o estabelecimento de uma cláusula social em tratados internacionais ligados ao comércio é visto, muitas vezes, como uma invasão ao princípio da soberania. Não obstante as diferenças culturais, também se deve considerar as diferenças econômicas de cada região, bem como as normas trabalhistas, sociais e previdenciárias, que têm o poder de contribuir para a adoção de um padrão laboral mínimo.

Acrescenta Di Sena Junior:

[...] que os padrões trabalhistas variam em todo o mundo, isto é notório. Entretanto, a principal questão subjacente ao tema diz respeito às implicações econômicas dessa variação. Afirma-se que os baixos padrões trabalhistas praticados em países em desenvolvimento proporcionam-lhe vantagens comparativas artificiais no comércio internacional de bens intensivos de mão-de-obra. Ou seja, as empresas instaladas em países em desenvolvimento, à medida que não asseguram condições mínimas de trabalho indispensáveis ao exercício digno da atividade profissional, reduzem os custos de produção e tornam-se mais competitivas. Isso é visto por muitos trabalhadores dos países desenvolvidos como uma séria ameaça a seus benefícios sociais historicamente conquistados (aposentadoria, férias, licenças), aos elevados salários e à própria existência dos empregos.¹¹³

Objetivando sempre uma melhoria nas condições de vida e de trabalho, Ramos Filho elenca quais seriam as normas trabalhistas mínimas que deveriam integrar o conteúdo de uma cláusula social:

[...] embora haja certo consenso no sentido de que não poderiam diferir muito daquelas consagradas do direito ao trabalho, das que fixam limites às jornadas de trabalho, das que estabelecem garantias a coletivos em situação de risco e àquelas que a própria OIT considera como fundamentais: (i) a liberdade sindical e o reconhecimento do direito de negociação coletiva; (ii) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (iii) a

¹¹³ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio Internacional & globalização: a cláusula social na OMC.** Curitiba: Juruá, 2003. p. 99.

abolição efetiva do trabalho infantil; e (iv) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.¹¹⁴

Observa-se que estas normas trabalhistas mínimas que deveriam integrar o conteúdo de cláusulas sociais como apontadas por Ramos Filho, na verdade, são as recomendadas nas Convenções centrais expedidas pela OIT, sendo que as mais importantes e aceitas como condições mínimas dizem respeito à: (i) proibição do trabalho de menores – Convenções nº 5 e nº 138; (ii) liberdade de formação de sindicatos e direito à negociação coletiva – Convenções nº 87 e nº 98; (iii) sobre salário mínimo – Convenção nº 131; (iv) saúde e segurança no trabalho – Convenção nº 155; e (v) não discriminação no ambiente de trabalho – Convenções nº 100 e nº 101¹¹⁵.

Embora algumas dessas garantias mínimas sejam conteúdos de Convenções, ainda se verifica resistência à adoção dos seguintes direitos, conforme apontado por Ramos Filho:

(i) estabelecimento de direitos que preservassem a conquista de novos direitos; (ii) fixação de jornadas máximas e cargas horárias limites para o labor semanal; (iii) estabelecimento de políticas de proteção a deficientes, a mulheres e a idosos, dentre outros coletivos marginalizados em alguma cultura; (iv) reconhecimento da importância do diálogo social com os sindicatos; (v) coibição do trabalho forçado ou obrigatório; (vi) abolição do trabalho de crianças; e (vii) eliminação das práticas discriminatórias em matéria de emprego e ocupação.¹¹⁶

Ressalta-se que, para os países em desenvolvimento, o problema não se encontra na promoção de padrões trabalhistas, mesmo porque a grande maioria desses países ratificaram diversas Convenções da OIT que protegem os trabalhadores. A dificuldade reside na imposição de sanções comerciais porque todos os países em desenvolvimento concordam em aderir a um ‘patamar social’ tendo em vista o

¹¹⁴ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p. 357.

¹¹⁵ ROCHA, Dalton Caldeira. Cláusula Social. In: BARRAL, Welber (Org.). **O Brasil e a OMC: os interesses brasileiros e as futuras negociações multilaterais**. Florianópolis: Diploma Legal: 2000. p. 504.

¹¹⁶ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p. 357.

processo de globalização, mas desde que isso não repercuta em imposição de medidas protecionistas.

Sobre o assunto, sustenta Garcia Vieira:

[...] percebe-se que o comércio internacional atua como um fator de propulsão do crescimento econômico, e medidas restritivas poderiam trazer prejuízos, tanto para os países desenvolvidos quanto àqueles em desenvolvimento. Dessa forma, aqueles que defendem a não inclusão da cláusula social, argumentam que comprometeria os próprios objetivos que essa pretende atingir, ou seja, a melhoria dos padrões sociais e trabalhistas. A atualização da discussão se dá num contexto internacional marcado pela intensificação das trocas comerciais entre países, pelo surgimento de países de industrialização recente, pela persistência das desigualdades sociais entre Norte e Sul, pela desaceleração das economias dos países, pelo fortalecimento de princípios liberais que favorecem a desregulamentação do comércio e a livre circulação de bens e fatores de produção.¹¹⁷

Como visto acima, as relações sociais e laborais estão ‘em voga’. A globalização econômica e seus impactos têm despertado na sociedade uma preocupação cada vez maior com a dignidade da pessoa humana e com a proteção aos direitos humanos. Entretanto, não se pode esquecer que o comércio entre os países também é fator que desperta questionamentos. Neste contexto surge outra discussão: ante a prática de *dumping* social, a competência caberia à OIT ou OMC?

No pertinente ao *dumping* social e à imposição de cláusulas sociais no âmbito do comércio como medida de defesa, a discussão sobre a competência e a deliberação do tema surgiu, inicialmente, na década de 1970, mas somente em 1990 é que o debate ganhou força em razão da entrada definitiva dos países em desenvolvimento no comércio exterior.

Esse conflito travado entre os países desenvolvidos e os em desenvolvimento, em decorrência da transformação da ocupação do mercado internacional respaldado pelos baixos custos e salários, provocou intensa discussão sobre as cláusulas sociais no âmbito da OMC. Desta forma, em 1996, durante a reunião da Cúpula Ministerial da

¹¹⁷ VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A globalização e as relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2002. p. 42.

OMC, em Cingapura, os países em desenvolvimento bloquearam as exigências das cláusulas sociais e atribuíram à OIT a competência para deliberar sobre o assunto¹¹⁸.

Durante a reunião da OMC em Cingapura, a cláusula social recebeu o seguinte tratamento:

[...] renovamos nosso compromisso de respeitar as normas fundamentais de trabalho internacionalmente reconhecidas. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é o órgão competente para estabelecer essas normas e cuidar delas, e afirmamos nosso apoio a seu trabalho de promoção das mesmas. Consideramos que o crescimento e o desenvolvimento econômico impulsionados pelo incremento do comércio e a uma maior liberalização comercial contribuirão para a promoção dessas normas. Rechaçamos a utilização das normas de trabalho com finalidades protecionistas, e concordamos que não se deve questionar de forma alguma a vantagem comparativa dos países, em particular os baixos salários dos países em desenvolvimento não devem ser questionados de forma alguma. A este respeito, deixamos claro que as Secretarias da OMC e da OIT prosseguirão sua atual colaboração.¹¹⁹ (Tradução livre)

Embora exista posicionamento favorável da OIT como foro adequado para tratar da matéria, a discussão sobre o tema não foi encerrada. Ainda existem discussões sobre o tema e análises sobre os modos que cada Organização enfrentaria o problema e as vantagens e desvantagens de encaminhar o assunto para a referida Organização.

Destaca-se que a OIT foi criada tendo como norte os direitos humanos que se refletiriam na defesa dos trabalhadores contra a crescente exploração que sofriam à época por parte de seus empregadores que não se importavam com a saúde e com a qualidade de vida desses trabalhadores. Outra intenção quando da criação dessa

¹¹⁸ FRAHM, C.; VILLATORE, Marco Antônio César. Dumping Social e o Direito do Trabalho. In: GOMES, Eduardo Biacchi; REIS, Tarcísio Hardman (Orgs.). **Globalização e o Comércio Internacional no Direito de Integração**. São Paulo: Lex, 2005. p. 292.

¹¹⁹ “We renew our commitment to the observance of internationally recognized core labour standards. The International Labour Organization (ILO) is the competent body to set and deal with these standards, and we affirm our support for its work in promoting them. We believe that economic growth and development fostered by increased trade and further trade liberalization contribute to the promotion of these standards. We reject the use of labour standards for protectionist purposes, and agree that the comparative advantage of countries, particularly low-wage developing countries, must in no way be put into question. In this regard, we note that the WTO and ILO Secretariats will continue their existing collaboration.” **(Declaração Ministerial de Cingapura)**. Disponível em: <http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm>. Acesso em: 03 set. 2014). E, também, em ROCHA, Dalton Caldeira. Cláusula Social. In: BARRAL, Welber (Org.). **O Brasil e a OMC: os interesses brasileiros e as futuras negociações multilaterais**. Florianópolis: Diploma Legal, 2000. p. 508.

Organização foi de cunho político, uma vez que se pretendia direcioná-la para impedir o agravamento nas condições de trabalho e a instabilidade social em razão do grande contingente de trabalho, fruto do processo de industrialização. Finalmente, outro motivo para sua criação foi quanto à questão econômica, eis que os Estados que adotavam condições de trabalho mais humano ficavam em desvantagem em comparação àqueles que não agiam da mesma forma, em razão dos impactos que tais alterações geravam nos custos de produção¹²⁰.

Após sua criação, a competência da OIT foi ampliada consideradamente em 1994, quando se adotou o anexo ao seu ato constitutivo, a Declaração relativa aos fins e objetivos, também conhecida por Convenção da Filadélfia, que substituiu o artigo 427 do Tratado de Versalhes, que, além de ampliar a sua competência, também ampliou o Direito Internacional do Trabalho¹²¹. O referido texto foi aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada no Canadá em 1946, quando foi denominada como a primeira agência especializada da Organização das Nações Unidas – ONU, contribuindo ativamente na promoção e defesa dos direitos trabalhistas e sociais¹²².

Sobre o assunto, esclarece Sússekind:

Nessa nova Declaração, os Estados-Membros reafirmam o compromisso de respeitarem, promoverem e tornarem realidade, de boa-fé, o direito dos trabalhadores e empregadores à liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, assim como a trabalharem pela eliminação de todas as normas de trabalho forçado ou obrigatório, a erradicação efetiva do trabalho infantil e a supressão da discriminação em matéria de emprego e ocupação.¹²³

Quanto à sua competência, a OIT não se limita apenas às questões de direito do trabalho ou as relacionadas à previdência social, e, nem se circunscreve aos sujeitos da relação de emprego, às pessoas ligadas à seguridade social e às associações sindicais. A própria Convenção da Filadélfia, no pertinente aos fins e objetivos da

¹²⁰ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 134-135.

¹²¹ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987. p. 23.

¹²² SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000. v. II, p. 1545.

¹²³ *Id.*, *ibidem*, p. 1545-1546.

Organização, definiu como o trabalho deve ser encarado nas relações de comércio, apresentando-se como princípio fundamental das leis internacionais do trabalho a máxima de que o trabalho não é *commodity* e nem mero artigo de comércio. É função da Organização indicar ao comércio que o valor financeiro a ser atribuído ao trabalho não pode ser decorrente das forças de mercado, deve-se proporcionar um padrão de vida decente ao trabalhador e sua família¹²⁴.

Atualmente a OIT é composta por quase todos os Estados-membros da ONU, contudo nem todos os Estados ratificaram a totalidade das Convenções aprovadas, em razão de sua extrema rigidez¹²⁵. Destaca-se que a ratificação de uma Convenção não é sinônimo de cumprimento, pois a OIT não possui poderes para coagir o Estado não observador da mesma, em razão de seu sistema de cumprimento voluntário das obrigações assumidas¹²⁶.

Por esta razão, diz-se que a OIT conta apenas com a opinião pública internacional para exercer o controle sobre a obediência de suas normas, uma vez que o artigo 26 de sua Constituição estabelece apenas a possibilidade de se fazer reclamações por não observância, prevendo a pública divulgação de estudos e recomendações advindas da reclamação, com a finalidade de a comunidade internacional tomar conhecimento sobre a conduta do país¹²⁷.

Embora a OIT seja a responsável pelo monitoramento de padrões trabalhistas, em razão da ausência de poder coercitivo, de sua capacidade para estabelecer vínculos entre esses padrões e o comércio internacional, a Organização é sempre posta em dúvida. Apesar do seu papel primordial na garantia de direitos fundamentais aos trabalhadores, a própria Organização reconhece que, para vincular padrões trabalhistas e sanções comerciais, teria que necessariamente mudar sua própria estrutura e natureza¹²⁸.

¹²⁴ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994. p. 27.

¹²⁵ A OIT atualmente conta com 185 países, tendo aprovado 189 Convenções, 5 Protocolos e 202 Recomendações.

¹²⁶ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 141-142.

¹²⁷ *Id.*, *ibidem*, p. 141-142.

¹²⁸ *Id.*, *ibidem*, p. 143.

A OIT monitora a ratificação das Convenções e somente aplica sanções de cunho moral: quando necessário, publica uma listagem contendo o nome dos países que não ratificaram determinada Convenção. Para aplicar a sanção moral, a OIT depende da elaboração de relatórios dos Estados-membros e para isso criou uma comissão¹²⁹ responsável para análise desses relatórios.

Portanto, já que a capacidade da OIT de aplicar sanção é discutível, os entraves relacionados às cláusulas sociais são levados ao âmbito da OMC, que, por sua estrutura, teria condições de aplicar sanções pelo descumprimento de determinada norma.

Sobre a capacidade de sanção da OIT, Languile ensina que:

[...] discussões sobre se a OIT tem “dentes” ou não são abundantes. Isto conduzirá muitos para avançar na defesa de pedidos sobre a necessidade de uma “cláusula social” dentro da OMC. A grande essência dessa ideia é criar exigibilidade “real” de se cumprir a lei da OIT, no intuito da criação de condições necessárias para evitar o *race to the bottom*, ou seja, impedir que as nações persigam suas escolhas predominantemente em seu próprio interesse econômico.¹³⁰

Não obstante a discussão sobre a capacidade de aplicação de sanção pela OIT, Crivelli observa algumas vantagens de conferir-lhe a fiscalização e o controle das normas trabalhistas de caráter social. Destaca o autor as seguintes características:

- a) é uma das poucas organizações que possui antigo sistema de negociar e celebrar tratados internacionais;
- b) é a única organização da ONU que possui representação tripartite (empregadores, trabalhadores e governo);
- c) tem experiência em dialogar com interesses antagônicos;

¹²⁹ “a Comissão de Peritos é um organismo permanente (criado em 1926), composto por dezenove membros, nomeados pelo Conselho de Administração, com mandato de três anos, renovável. Essa comissão apura se atos normativos adotados pela OIT foram objeto de adequada atenção pelos Estados-membros, vale dizer, se observaram as obrigações de comportamento que lhes são devidas” (GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2001. p. 57)

¹³⁰ “Discussions as to whether the ILO has “teeth” or not will abound. This will lead many to advance and defend claims about the need for a “social clause” within the WTO. The very essence of that idea is to create “real” enforceability for ILO law, all in the name of creating the conditions required to forestall the race to the bottom, that is, to stop nations from pursuing their dominantly rational choice which maximizes their economic self-interest” (LANGUILLE, Brian A. **What is International Labor Law for?** Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1476364>. Acesso em: 18 jul. 2014)

d) é a única organização multilateral cujos tratados atribuem obrigações internacionais mesmo não ratificados pelos Estados-membros.¹³¹

Quanto à OMC, esta veio ao centro das discussões justamente por possuir poder coercitivo e capacidade de fazer cumprir suas decisões. A criação dessa Organização tem origem no Acordo Geral Sobre Tarifas e Comércio, de 1947, sendo dotada de caráter definitivo, personalidade jurídica e iguais privilégios e imunidades concedidos às Agências especializadas das Nações Unidas¹³².

A finalidade da OMC é facilitar a implementação, a administração e o alcance dos objetivos firmados na Rodada do Uruguai, funcionando como apoio para o sistema internacional do comércio, além de conferir maior integração e viabilidade aos negócios no âmbito mundial. Ademais, no preâmbulo do Acordo Constitutivo da OMC consta como objetivos da Organização a elevação dos padrões de vida, a concretização do pleno emprego, o crescimento da renda real e efetiva demanda, e a expansão da produção e do comércio de bens e serviços, desde que levada em consideração a preservação do meio ambiente e os anseios dos países em desenvolvimento¹³³.

A questão sobre a adoção de padrões laborais pelo sistema multilateral e a possível aplicação de sanções comerciais em razão de seus descumprimentos, são matérias que cabem à OMC, em especial ao Órgão de Solução de Controvérsias – OSC, uma vez que é este o órgão competente para impor sanções aos membros que adotem medidas incompatíveis com a Organização. A competência advém da regulamentação prevista no Anexo II do Acordo Constitutivo da OMC, razão pela qual se outorga poder coercitivo para esta Organização¹³⁴.

Frahm e Villatore esclarecem que, se eventualmente a OMC recebesse a incumbência de fiscalizar as cláusulas sociais, configurando o *dumping* social como concorrência desleal, seria necessário reestruturar todos os mecanismos de controle

¹³¹ CRIVELLI, Ericson. Normas internacionais de trabalho e o comércio internacional. **Revista LTr**, São Paulo, v. 66, jan. 2002, p. 42.

¹³² THORSTENSEN, Vera. **OMC – Organização Mundial do Comércio**: as regras do comércio internacional e a nova rodada de negociações multilaterais. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbpi/v41n2/v41n2a03>>. Acesso em: 19 jul. 2014.

¹³³ Preâmbulo da OMC. Disponível em: <http://www.wto.org/spanish/tratop_s/trips_s/t_agm1_s.htm>. Acesso em: 20 jul. 2014.

¹³⁴ *Id.*, *ibidem*.

dessa Organização, principalmente as questões de salvaguarda e compensações para que os desrespeitos aos mínimos direitos dos trabalhadores fossem solucionados sem prejudicar a liberdade de participar do mercado e sem provocar a rejeição ao mercado de trabalho (desemprego)¹³⁵.

Destaca-se que os Estados Unidos e a União Europeia, em especial a França, buscavam a inclusão da cláusula social sob o argumento de que os países em desenvolvimento podem vender seus produtos a preços mais baixos em razão de empregarem crianças, remunerarem mal seus empregados, e até mesmo de utilizarem mão de obra escrava, redundando em um tipo de subsídio. Contudo, esses países não lograram êxito, porque a questão se apresentou de competência da OIT para instituir e fiscalizar as regras trabalhistas¹³⁶.

O esforço dos países em desenvolvimento de rejeitar a vinculação dos padrões trabalhistas no âmbito da OMC tem como causa o fato de os Estados Unidos, país que lidera esta reivindicação, não ter ratificado todas as Convenções da OIT¹³⁷, além de apresentar baixo grau de sindicalização; desta forma, o referido país quer se utilizar da OMC para empregar retaliações comerciais como forma de garantir padrões trabalhistas¹³⁸.

Discussões sobre a OIT não possuir poderes coercitivos que façam valer suas decisões, e a OMC não possuir competência em matéria trabalhista, mas tão somente para fiscalizar e aplicar medidas coercitivas sempre serão suscitadas em razão de o assunto ser polêmico. Até o momento, porém, a OIT permanece como sendo a organização internacional responsável pela implementação de medidas protetoras do trabalho.

Nesse sentido, é o entendimento de Ramos Filho:

¹³⁵ FRAHM, C.; VILLATORE, Marco Antônio César. Dumping Social e o Direito do Trabalho. In: GOMES, Eduardo Biacchi; REIS, Tarcísio Hardman (Orgs.). **Globalização e o Comércio Internacional no Direito de Integração**. São Paulo: Lex, 2005. p. 297.

¹³⁶ VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A globalização e as relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2002. p. 43.

¹³⁷ Das oito Convenções sobre direitos humanos fundamentais da OIT, somente duas foram ratificadas pelos Estados Unidos: Convenção nº 105 (abolição sobre trabalho forçado) e Convenção nº 182 (abolição do trabalho infantil). Destaca-se que de todas as Convenções da OIT, os Estados Unidos ratificaram apenas quatorze (sendo que duas são fundamentais). Por sua vez, o Brasil reconheceu as obrigações contidas em oitenta e oito Convenções. (DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio Internacional e globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 110)

¹³⁸ *Id.*, *ibidem*, p. 110.

[...] como parte do processo de liberalização do comércio internacional característico do processo de globalização da economia, atribuiu-se à OMC a possibilidade de imposição de inéditas medidas, sancionando condutas contrárias às ‘boas práticas comerciais’. A criação da OMC, que seria uma espécie de ‘GATT com dentes’, em referência ao Tratado multilateral de comércio precedente, ensejava expectativas no capitalismo mundializado de que as barreiras protecionistas poderiam ser mais facilmente removidas. Usando a mesma metáfora, o movimento sindical internacional passa a afirmar que, ‘como a OIT é banguela’, se faria necessária a inclusão da cláusula social nos contratos e nos tratados de comércio internacional, para, ‘emprestando os dentes da OMC’, propiciar a implantação de sanções aos países que teimassem em não cumprir os direitos trabalhistas mínimos.¹³⁹

Os países em desenvolvimento, inclusive o Brasil, opõem-se à inclusão de cláusulas sociais no âmbito da OMC, embora defendam a proteção dos direitos humanos e, apresentam uma legislação trabalhista bastante desenvolvida. O governo brasileiro se opõe sob o argumento de que a adoção de cláusula social pela via multilateral seria uma forma de protecionismo¹⁴⁰.

Durante a Conferência de Cingapura, o Brasil se posicionou contrário à posição dos EUA, França e Noruega, países que mais defendiam a inclusão da cláusula social na OMC. O Ministro das Relações Exteriores à época, Luiz Felipe Lampreia, afirmou que a razão do governo brasileiro de ser contrário à adoção da cláusula social pela OMC não significava o favorecimento do desrespeito aos direitos trabalhistas ou o endosso de práticas inaceitáveis, como o trabalho escravo ou infantil, mas coadunava com a posição defensiva dos países desenvolvidos, que entendem não existir vínculo entre questões trabalhistas e o comércio internacional.

Nesse sentido, o Ministro Lampreia esclarece:

[...] o governo brasileiro apoia, sem ambiguidade, o aprofundamento do debate sobre o respeito aos direitos internacionais básicos do trabalhador nos foros apropriados – a Organização Internacional do Trabalho, a mais antiga instituição multilateral emanada da Liga das Nações, e a Comissão de Direitos Humanos. Também temos de fazer o nosso dever de casa em matéria social. Mas recorrer a instrumentos internacionais de política comercial não seria adequado para o tratamento de questões sociais; seria abrimos um flanco sem nenhuma garantia sequer de que as penalidades eventualmente impostas serviriam para impulsionar o progresso social nos

¹³⁹ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p. 357.

¹⁴⁰ ROCHA, Dalton Caldeira. Cláusula Social. In: BARRAL, Welber (Org.). **O Brasil e a OMC: os interesses brasileiros e as futuras negociações multilaterais**. Florianópolis: Diploma Legal: 2000. p. 509.

países afetados. Sua utilização nesse contexto teria como consequência inevitável acrescentar uma arma poderosa ao arsenal protecionista que ainda existe à disposição de países que, em nome do livre comércio (*free trade*) ou do comércio leal (*fair trade*), fecham seus mercados a nossos produtos e com isso comprometem o aumento da produção e a manutenção de empregos em setores da área agrícola e industrial.¹⁴¹

Para Túlio Viana, existem dois pontos que dificultam a adoção das cláusulas sociais por parte do Brasil: o primeiro diz respeito aos encargos sociais, e o segundo à cultura do desrespeito às leis, incentivada pela impunidade, sendo que os trabalhadores informais pressionam os salários para baixo, aumentando a concorrência para o mercado de trabalho¹⁴².

Entretanto, conforme será demonstrado no próximo capítulo, embora o Brasil se posicione contrário às medidas punitivas pela via multilateral, no âmbito interno o ordenamento jurídico brasileiro tem incentivado as empresas a adotarem cláusulas sociais.

No próximo capítulo serão estudadas as Convenções adotadas pela OIT como padrões trabalhistas fundamentais. Na sequência, se analisará a adoção de outros padrões trabalhistas, bem como sua efetivação no âmbito internacional e interno. Finalmente, será examinado como o ordenamento jurídico pátrio tem se posicionado quanto à prática do *dumping* social.

¹⁴¹ LAMPREIA, Luiz Felipe. **Algumas verdades acerca da ‘cláusula social’**. Disponível em: <<http://ftp.unb.br/pub/UNB/ipr/rel/discmin/1996/3055.pdf>>. Acesso em: 23 jul. 2014.

¹⁴² VIANA, Márcio Túlio. Desregulamentar regulamentando. **Revista LTr**, São Paulo, v. 59, n. 7, jul. 1995, p. 886.

2 HIPÓTESES DE CARACTERIZAÇÃO DO DUMPING SOCIAL

Numa economia de mercado, quase não existe intervenção estatal, sendo que a livre concorrência é a reguladora dos preços. Desta forma, o Estado somente intervinha nas relações quando a liberdade estivesse em jogo¹⁴³. O Estado deveria desempenhar um papel negativo, de atuação mínima, ou seja, se abster em prol do desenvolvimento da liberdade dos indivíduos, principalmente no tocante ao campo econômico, pois qualquer intervenção seria prejudicial, causando um desequilíbrio em uma sociedade de sujeitos livres¹⁴⁴.

Essas preocupações refletiram fortemente no primeiro pós-guerra, quando foi assinado o Tratado de Versalhes que, como visto, originou a OIT. A Constituição da Organização, em seu preâmbulo, afirma que os Estados signatários estão movidos pelo sentimento de justiça e de humanidade e pelo desejo de assegurar a paz mundial duradoura, razão pela qual todas as nações devem adotar o regime de trabalho realmente humano, sob pena de frustrar os esforços dos países que buscam melhorar as condições de seus trabalhadores.

Ante a discussão sobre qual Organização é competente para dirimir as questões laborais, principalmente no que tange às cláusulas sociais, faz-se necessário analisar o contexto multilateral, primeiramente as Convenções da OIT que dão alicerce a esta Organização e ao mesmo tempo vincula a discussão na OMC.

Após essa discussão, também é importante analisar a existência de outros padrões trabalhistas e como eles se entrelaçam com a legislação nacional, para finalmente estudar a questão do *dumping* social no ordenamento jurídico brasileiro.

2.1 CONVENÇÕES DA OIT SOBRE O TEMA E ADOÇÃO DE OUTROS PADRÕES TRABALHISTAS

Os padrões trabalhistas variam em todo mundo. As políticas trabalhistas são elaboradas com o objetivo de gerar empregos, qualificar mão de obra, favorecer a

¹⁴³ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Cavalcante. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. Tomo I, p. 12.

¹⁴⁴ CLÈVE, Clèmerson Merlin. **Atividade Legislativa do Poder Executivo**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 35.

distribuição de renda e reduzir a pobreza. Estes padrões são escolhidos com base nas condições sociopolíticas e econômicas predominantes em um momento histórico determinado¹⁴⁵.

Sobre o assunto Di Sena Junior acrescenta:

[...] como regra geral, as políticas trabalhistas condicionam a política comercial e não o contrário. Em alguns casos, o nível dos padrões trabalhistas praticados em determinado país pode influenciar os fluxos comerciais, mas apenas isso não é razão suficiente para legitimar sua inclusão na pauta de discussões da OMC.¹⁴⁶

Embora as questões trabalhistas não sejam influenciadas pelas questões comerciais, estas podem, contudo, interferir na política comercial dos Estados, criando baixos padrões trabalhistas e, até mesmo, favorecendo a prática do *dumping* social, com a redução do poder de negociação dos trabalhadores e sindicatos, e também, ameaçando a existência de empregos, benefícios sociais e bons salários. Essas são as principais alegações para o estabelecimento de padrões mínimos universais¹⁴⁷.

Quanto à interseção entre o sistema multilateral de comércio e os padrões trabalhistas, há oito Convenções tidas como alicerces da OIT, que estabelecem os padrões trabalhistas fundamentais (*core labour standards*) e representam o núcleo duro da discussão sobre padrões trabalhistas e sua vinculação à OMC¹⁴⁸:

I – Liberdade de associação e negociação coletiva:

- a) Convenção nº 87, de 1948 – Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização;
- b) Convenção nº 98, de 1949 – Direito de sindicalização e de negociação coletiva;

II – Erradicação do trabalho forçado e escravo:

- c) Convenção nº 29, de 1930 – Abolição do trabalho forçado;
- d) Convenção nº 105, de 1957 – Abolição do trabalho forçado;

¹⁴⁵ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC.** Curitiba: Juruá, 2003. p. 98-99.

¹⁴⁶ *Id.*, *ibidem*, p. 98.

¹⁴⁷ *Id.*, *ibidem*, p. 99.

¹⁴⁸ *Id.*, *ibidem*, p. 136.

III – Erradicação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação:

- e) Convenção nº 100, de 1951 – Salário igual para trabalho de igual valor entre homem e mulher;
- f) Convenção nº 101, de 1958 – Discriminação em matéria de emprego e ocupação;

IV – Abolição do trabalho infantil:

- g) Convenção nº 138, de 1973 – idade mínima para admissão em emprego;
- h) Convenção nº 182, de 1999 – piores formas de trabalho infantil.

Essas oito Convenções convergem para os padrões universais de trabalho e orientam a noção de direitos humanos¹⁴⁹.

Os padrões universais de trabalho consistem em instrumento jurídico de promoção da dignidade humana, em razão de que contribuem para a afirmação da identidade individual do trabalhador, de sua emancipação coletiva e a inclusão regulamentada e protegida no mercado de trabalho. A vinculação entre o trabalho e a dignidade da pessoa humana se faz presente pela necessidade da tutela jurídica das relações de emprego, visando garantir a subsistência, a integração social e a emancipação coletiva do trabalhador¹⁵⁰.

A OIT, no ano de 1998, elaborou a Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho e seu seguimento, objeto de Convenções internacionais reconhecidas como fundamentais. Todos os Estados-membros estão submetidos ao respeito, à promoção e à realização dos princípios relativos aos direitos fundamentais dessa Declaração, que também é estendida aos Estados que não ratificaram as Convenções em questão, pois estes princípios e direitos fundamentais são os alicerces sociais fundamentais mínimos no nível internacional.

Essas oito Convenções confirmam a necessidade da OIT de promover políticas sociais sólidas, estimular a formação profissional, promover políticas eficazes

¹⁴⁹ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 105.

¹⁵⁰ DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campo. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Orgs.). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014. p. 63.

destinadas à criação de emprego e à participação justa do trabalhador nas riquezas, para o pleno desenvolvimento das suas potencialidades humanas. Por esses motivos, a comunidade internacional reconhece e assume a obrigação de respeitar e aplicar as seguintes Convenções:

a) Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório

A liberdade laboral é objeto de duas Convenções da OIT, a Convenção nº 29 e a Convenção nº 105, ambas ratificadas pelo Brasil.

A Convenção nº 29¹⁵¹ foi aprovada na 14ª sessão da Conferência Geral da OIT, entrando em vigor em junho de 1930, e, no plano internacional em maio de 1932, dispondo sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas.

Esclarece Flaitt que:

Nos termos do item 1 do art. 2º da Convenção 29 da OIT, ‘a expressão “trabalho forçado ou obrigatório” compreenderá todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.

Dessa forma, percebe-se que a característica nuclear do trabalho escravo contemporâneo continua sendo a não apresentação voluntária para realizar o serviço (ou não voluntariedade em permanecer no emprego em face da situação degradante). Isto é, em âmbito internacional, considera-se que trabalho escravo é sinônimo de trabalho forçado ou obrigatório (quando há restrição da liberdade do indivíduo).¹⁵²

O trabalho forçado ou obrigatório corresponde a todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade. Não se compreende como trabalho forçado ou obrigatório o serviço militar obrigatório, o trabalho ou o serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país, qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como consequência de condenação pronunciada por decisão

¹⁵¹ Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/449>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

¹⁵² FLAITT, Isabela Parelli Haddad. O Trabalho escravo à luz das convenções ns. 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014. p. 269-270.

judiciária, qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, isto é, em caso de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro, pequenos trabalhos de uma comunidade, ou seja, trabalhos executados no interesse direto da coletividade.

A Convenção nº 29 da OIT foi ratificada pelo Brasil em abril de 1957.

Juntamente com a Convenção nº 29, há também a Convenção nº 105 da OIT, aprovada em junho de 1957, na 40ª sessão da Conferência Geral da OIT, entrando em vigor internacionalmente em janeiro de 1959.

Esta Convenção trata da interdição do recurso ao trabalho forçado ou obrigatório para certos fins, proibindo o uso de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção política, mobilização da mão de obra para fins de desenvolvimento econômico, punição por participação em greves e na condição de medidas de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

A Convenção nº 105¹⁵³ da OIT foi ratificada pelo Brasil em junho de 1965.

b) Liberdade de Associação Sindical e Reconhecimento Efetivo do Direito de Negociação Coletiva

A Convenção nº 87 da OIT versa sobre a plena liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, aprovada em julho de 1948, na 31ª sessão da Conferência Geral da OIT, entrando em vigor internacionalmente em julho de 1950.

Essa Convenção aborda especificamente a questão sindical, fixando normas tanto para a organização dos trabalhadores como dos empregadores, dispondo de uma série de garantias para o livre funcionamento das entidades sindicais, sem a ingerência das autoridades públicas. Ela ainda prevê o pluralismo sindical e a possibilidade de empregados e empregadores, sem distinção de nenhuma forma, de se afiliarem a organizações de sua preferência e de, até mesmo, constituí-las para promover e defender os respectivos interesses. Destaca-se que essa Convenção prevê a igualdade de direito do sindicato de se afiliar a organizações internacionais e a organizações não governamentais.

A Convenção nº 87 da OIT não foi ratificada pelo Brasil.

¹⁵³ Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/469>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

Abordando o mesmo tema, há também a Convenção nº 98 da OIT, aprovada em julho de 1949, na 32ª sessão da Conferência Geral da OIT, a qual entrou em vigor internacionalmente em julho de 1951.

Essa Convenção estipula a proteção contra todo ato de discriminação que reduza a liberdade sindical e a promoção da negociação coletiva. Trata, especificamente, do direito de organização e de negociação coletiva, sendo que os trabalhadores devem se beneficiar de uma proteção apropriada contra os atos de discriminação que tendam a causar prejuízo à liberdade sindical.

A Convenção nº 98¹⁵⁴ ainda promove a proteção dos trabalhadores que exercem o direito de se organizar, a proteção das organizações de empregados contra a ingerência dos empregadores ou das suas organizações ou vice-versa, e a promoção da negociação coletiva realizada de modo voluntário. Também promove medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar o desenvolvimento e o uso dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organização de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e as condições de emprego.

A Convenção nº 98 da OIT foi ratificada pelo Brasil em novembro de 1952.

c) Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação

A Convenção nº 100¹⁵⁵ da OIT diz respeito à discriminação, ou seja, seu objetivo é promover a igualdade de possibilidades e de vencimento no domínio do emprego e da profissão, sem discriminações baseadas na raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional e origem social, sendo aprovada em junho de 1951, na 34ª sessão da Conferência Geral da OIT, a qual entrou em vigor internacionalmente em maio de 1953.

A Convenção também dispõe sobre a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, aplicando-se ao salário base qualquer outra vantagem paga direta ou indiretamente, *in natura*, pelo empregador ao empregado, em decorrência da relação de emprego. A Convenção

¹⁵⁴ Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/465>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

¹⁵⁵ Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/445>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

também prevê que os governos colaborarão com as organizações de empregadores e empregados para que eles efetivem suas disposições.

Sobre o tema, Boskovic esclarece que:

[...] o objetivo da referida sessão foi a adoção de proposição para balizamento do princípio da igualdade entre homens e mulheres, mais especificamente no que tange às remunerações pagas para atividades profissionais de igual valor.

[...]

Além disso, a critério de cada um dos Estados signatários, poderão ser adotadas medidas para estabelecer uma avaliação objetiva de empregos, tendo-se por base a atividade a ser executada.¹⁵⁶

A aplicação dessa Convenção abrange o acesso ao emprego e às diferentes profissões, às condições de emprego, bem como à formação. Também prevê a colaboração das organizações de empregados e empregadores para promulgar leis e promover programas de educação, favorecendo a aceitação e a aplicação da política nacional.

A Convenção nº 100 da OIT foi ratificada pelo Brasil em abril de 1957.

Ao lado da Convenção nº 100 está a Convenção nº 111, aprovada em junho de 1958, na 42ª sessão da Conferência Geral da OIT, a qual entrou em vigor internacionalmente em junho de 1960.

A Convenção nº 111¹⁵⁷ da OIT versa sobre a discriminação no emprego e na profissão. A referida Convenção também promove a igualdade de oportunidades e de tratamento, formulando uma política nacional que elimine toda e qualquer discriminação no emprego (formação profissional e condições de trabalho por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional e origem social) e que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego e profissão.

A Convenção nº 111 da OIT foi ratificada pelo Brasil em novembro de 1965.

¹⁵⁶ BOSKOVIC, Alessandra Barrichelo. Convenção n. 100 da OIT: pela igualdade entre homens e mulheres na remuneração de trabalhos de igual valor. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014. p. 169.

¹⁵⁷ Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

d) Abolição efetiva do trabalho infantil

A proibição do trabalho infantil está prevista nas Convenções nºs 138 e 182 da OIT.

A Convenção nº 138¹⁵⁸ foi aprovada em junho de 1973, na 58ª sessão da Conferência Geral da OIT, e entrou em vigor internacionalmente em junho de 1976.

A Convenção traz a idade mínima para o trabalho e a abolição efetiva do trabalho infantil. Proíbe, portanto, o trabalho de crianças e fixa a idade mínima de 15 anos para o emprego, o que correspondente ao fim da escolaridade obrigatória. Quando o tipo de emprego comprometer a saúde, a segurança ou a moralidade, a idade mínima não deverá ser inferior a dezoito anos. O Brasil adota a idade mínima de 16 anos para o emprego, e a partir dos 14 anos para aprendiz.

Ressalta-se que essa Convenção foi reforçada em 1999, pela Conferência Internacional do Trabalho, com a adoção de novos instrumentos, nomeadamente a Convenção nº 182 e a Recomendação nº 190, que tratam sobre as piores formas de trabalho das crianças e da ação imediata para sua erradicação. As piores formas de trabalho das crianças são aquelas que compreendem o trabalho em servidão, a escravidão, a exploração sexual para fins comerciais e outras formas veladas de trabalho e todos os trabalhos perigosos.

A Convenção nº 138 da OIT foi ratificada pelo Brasil em junho de 2001. Por sua vez, a Convenção nº 182¹⁵⁹ foi aprovada em junho de 1999, na 87ª sessão da Conferência Geral da OIT, a qual entrou em vigor internacionalmente em novembro de 2000.

Essa Convenção também dispõe sobre as piores formas de trabalho infantil, defendendo a adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de discriminação.

As piores formas de discriminação abrangem todas as formas de escravidão ou práticas análogas, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão, o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório com vistas à

¹⁵⁸ Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/492>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

¹⁵⁹ Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/518>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

utilização em conflitos armados, bem como a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para atividades ilícitas, nomeadamente para a produção e o tráfico de entorpecentes, e ainda os trabalhos que, pela sua natureza ou condição em que são exercidos, sejam suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moralidade da criança.

Convenção nº 182 da OIT foi ratificada pelo Brasil em fevereiro de 2000.

Paralelamente às Convenções da OIT, a via multilateral, para tentar concretizar as ações normativas dessa Organização, vem adotando medidas para diminuir a fragilidade das relações de emprego e promover a dignidade da pessoa humana.

A adoção de padrões trabalhistas, por serem direitos humanos, tem como característica a inalienabilidade, razão pela qual deve ser implementado, mesmo à custa de altos preços, porque, no âmbito internacional, nem todos os países estão dispostos a algum tipo de sacrifício, prejudicando a universalidade que os padrões a serem adotados devem ter¹⁶⁰.

Pamplona Filho apresenta o seguinte entendimento:

[...], não se pode deixar de concluir que o direito do trabalho corresponde à intervenção estatal economicamente mensurável, de modo que países que implementaram maiores garantias a seus trabalhadores experimentarão maiores custos de produção. Desde cedo, a OIT percebeu que tal espécie de “leilão” às avessas rapidamente conduziria a humanidade a patamares civilizatórios inferiores aos experimentados no curso da Revolução Industrial. Para tanto, a única forma de evitar o desestímulo à proteção é por meio da sua uniformização entre os países. Adotando igualmente medidas de proteção aos trabalhadores e imigrantes, por meio de reciprocidade, todas as nações poderiam promover a dignidade no trabalho, e a redução de qualquer externalidade que interfira na promoção do desenvolvimento social justifica a atuação estatal.¹⁶¹

¹⁶⁰ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 114.

¹⁶¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Histórico-institucionais e Econômicos. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014. p. 76.

Assim, existem autores¹⁶² que defendem a implementação dos padrões trabalhistas pelo sistema multilateral do comércio. Entre eles há consenso de pelo menos cinco pontos positivos: a) promoção dos direitos humanos; b) ganhos de produtividade e desenvolvimento econômico em razão da adoção de melhor regulamentação trabalhista; c) amortização do impacto que possíveis normas trabalhistas podem causar no bem-estar da população (*race to the bottom*)¹⁶³; d) promoção da concorrência, uma vez que a adoção de padrões trabalhistas impediria a ocorrência do *dumping* social; e e) favorecimento da distribuição de renda em favor dos trabalhadores.

No mesmo sentido, Langille também aponta motivos para vincular os padrões trabalhistas ao comércio internacional. Para o referido autor, os padrões trabalhistas refletem os direitos humanos, sendo que a adoção desses padrões deve ser defendida, não em razão de que eles aumentam a eficiência, mas sim, porque são corretos. De qualquer forma, no tocante à eficiência, a mão de obra qualificada gera vantagens, e baixos padrões trabalhistas podem promover o *race to the bottom* em relação à proteção dos trabalhadores. Não obstante ao exposto, alguns documentos internacionais, como, por exemplo, a Carta da ONU, Convenção Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, dentre outros, legitimam a ação coordenada no âmbito da OMC, e nada impede a atuação dessa Organização em conjunto com a OIT¹⁶⁴.

Nesse sentido é o entendimento de Di Sena Junior:

[...] no âmbito da discussão relativa aos direitos humanos, insere-se a preocupação altruística como fator determinante para a adoção de padrões trabalhistas fundamentais. Segundo esse argumento, até mesmo quando cidadãos dos países desenvolvidos não sejam afetados pela competitividade dos produtos mais baratos produzidos nos países em desenvolvimento ou pela transferência do parque fabril para essas localidades, eles devem

¹⁶² GONÇALVES, Reinaldo. O Brasil e a nova economia global: transformações e perspectivas. São Paulo. Contexto, 2000. p. 52. E, também em, DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 112.

¹⁶³ “corrida ladeira abaixo”.

¹⁶⁴ LANGILLE, Brian A. Eight ways to think about international labour standards. Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1141987>. Acesso em: 18 ago. 2014. E, também em, DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 112.

reclamar a modificação das condições de trabalho iníquas ou amorais praticadas em algumas regiões.¹⁶⁵

A adoção de padrões trabalhistas com a finalidade de impedir a concorrência do *race to the bottom*, ou também denominado efeito contaminação, se faz necessária em razão dos efeitos negativos que a prática de baixos padrões laborais pode gerar na comunidade internacional. Especificamente, *race to the bottom* é definido como a pressão que as empresas dos países desenvolvidos fazem aos governos para que os padrões trabalhistas sejam diminuídos, sob pena de as empresas se instalarem em países de padrões mais baixos, com a finalidade ganhar mais competitividade, desencadeando na redução generalizada de conquistas sociais já alcançadas¹⁶⁶

Di Sena Junior esclarece que:

A expressão *race to the bottom* é utilizada para descrever a situação em que os países com padrões trabalhistas mais elevados (v.g. países desenvolvidos) seriam pressionados para reduzi-los, uma vez que sua economia e seus trabalhadores estariam sendo prejudicados pela competição de produtos importados produzidos em países que não asseguram as mesmas garantias. As empresas optariam por se instalar em países com baixos padrões trabalhistas, uma vez que essa vantagem comparativa garantiria maior competitividade a seus produtos. Assim sendo, os baixos padrões sociais dos países em desenvolvimento tenderia a provocar uma “corrida ladeira abaixo”, à medida que desencadeariam a redução generalizada das conquistas sociais já asseguradas nos países desenvolvidos.¹⁶⁷

A adoção de padrões trabalhistas universais e obrigatórios seria a solução para esse problema, na medida em que, além de garantir melhores condições para os trabalhadores dos países em que os padrões são baixos, também não ameaçaria a manutenção dos benefícios já conquistados pelos trabalhadores dos países em que os padrões laborais são mais elevados¹⁶⁸.

¹⁶⁵ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 114.

¹⁶⁶ *Id., ibidem*, p. 115-116.

¹⁶⁷ *Id., ibidem*, p. 116-117.

¹⁶⁸ TREBILCOCK, Michael J. Trade policy and labour standards: objectives, instruments and institutions. p. 11. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract_id=307219>. Acesso em: 18 ago. 2014. E, também em, DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 117.

Di Sena Junior¹⁶⁹ entende que a adoção de padrões trabalhistas pela via multilateral não é indicada como a solução mais viável para melhorar a vida dos trabalhadores dos países em desenvolvimento e manter as conquistas dos trabalhadores dos países desenvolvidos. Para o autor, os incentivos econômicos seriam mais adequados, pois este crescimento é capaz de gerar mudanças estruturais; primeiro por reduzir o nível de desemprego para, em seguida, gerar aumento de salários, elevando, desta forma, os padrões trabalhistas dos países em vias de desenvolvimento e alcançando benefícios para os países desenvolvidos, uma vez que um maior crescimento demanda mais mão de obra.

Ante as dificuldades em se adotar padrões trabalhistas pela via multilateral do comércio, alternativas surgiram como solução para os problemas relativos aos direitos trabalhistas. Os governos, as empresas e a sociedade civil criaram instrumentos de combate ao *dumping* social. Dentre eles destacam-se o Selo Social, o ISO Social e os Códigos de Conduta.

Quanto ao Selo Social, tem-se que este foi criado em 1997 pelo Diretor-Geral da OIT, Michel Hansenne, com a finalidade de evitar inconvenientes relacionados à pactuação de cláusulas sociais em tratados de comércio internacional. A proposta consiste na vinculação de uma “etiqueta social” a produtos e marcas de empresas que voluntariamente aderem ao sistema, demonstrando a observância das normas laborais fundamentais¹⁷⁰.

A adoção dessas ‘etiquetas sociais’ se verifica na comercialização de flores da Colômbia e Equador, voltadas a demonstrar a preocupação e observância às normas de segurança. Essas etiquetas também são adotadas na comercialização de tapetes do Paquistão e da Índia, com o intuito de demonstrar a não utilização de mão de obra infantil na fabricação de seus produtos.

Este sistema de adoção de normas laborais fundamentais mínimas está voltado para o público consumidor desses produtos, o qual pode escolher aquilo que foi produzido em consonância com os padrões sociais mínimos.

¹⁶⁹ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 130-131.

¹⁷⁰ FERNANDEZ, Leonardo. **Dumping Social**. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 96.

O problema do Selo Social reside no fato de que sua adesão é voluntária e tem como perspectiva a expansão de vendas, sendo que a maior dificuldade está na implementação do desempenho social. Quanto às dificuldades de se viabilizar o selo social, a doutrina aponta três problemas. O primeiro se encontra na existência de um mercado consciente que se preocupa com a proteção dos direitos sociais. A segunda questão reside na ausência de sanções reais, porquanto se uma empresa deixa de observar os padrões mínimos ela sofrerá apenas a perda do selo. Finalmente, o terceiro problema diz respeito à voluntariedade das etiquetas sociais, ou seja, embora algumas empresas transnacionais tenham aderido ao selo social, outras companhias podem não aderir e prosseguir violando direitos trabalhistas.

Outro instrumento de destaque no combate ao *dumping* social foi a criação, no final da década de 1990, da ISO Social. Esta proposta foi formulada pela própria OIT e, trata-se também de uma etiqueta social.

A ideia da ISO Social consiste na apreciação e efetivação de parâmetros laborais básicos fixados pela OIT. A implementação desse instrumento ocorre por meio de um programa de qualidade assumido pela empresa transnacional em seus códigos de conduta. Nesse sistema se vincula a ISO, e a qualidade ao posicionamento estratégico da empresa pela excelência organizacional perante o mercado, por meio da satisfação do cliente e de todos os agentes que participaram do processo produtivo, incluindo-se também produtores e fornecedores¹⁷¹.

O problema da ISO Social também reside na ausência de sanções, e na possibilidade de sua utilização como instrumento de promoção da empresa.

O terceiro instrumento de combate ao *dumping* social é o Código de Conduta. É um instrumento normativo privado que estabelece declarações por meio das quais a empresa assume voluntariamente o compromisso de observar os padrões laborais mínimos, consagrando princípios e práticas corporativas que tanto a empresa quanto as subcontratadas devem aderir. Ao adotar um código de conduta interno, a empresa estabelece o seu próprio padrão de atuação trabalhista, podendo apresentar como

¹⁷¹ CARDOSO, Luciane. **Códigos de conduta, responsabilidade empresarial e direitos humanos dos tratados**. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15512/8876>> Acesso em: 26 nov. 2014.

consequência a existência de um padrão trabalhista aquém ou além da legislação do país. Sobre essa questão, Fernandez explica:

[...] caso os *labour standards* consagrados pela empresa sejam menos favoráveis do que os fixados na lei local, este regramento deverá prevalecer sobre aquele, por imposição do princípio da proteção. Toda via, é interessante notar a possibilidade de a empresa, embora sem questionar a soberania do governo local ou a aplicabilidade da legislação daquela nação, introduzir no país o seu *próprio padrão* laboral. Assim, os parâmetros estatuídos simplesmente desconsiderarão peculiaridades das relações trabalhistas locais, circunstâncias que geram tensões ao longo do processo de implementação do código de conduta. Isso porque haverá convivência de dois regimes jurídicos distintos, observando-se, muitas vezes, principalmente quanto aos países subdesenvolvidos e emergentes, que o regramento de determinada empresa transnacional apresenta maior espectro protetivo de direitos fundamentais do que a legislação local.¹⁷²

As normas elaboradas por uma empresa em seu código de conduta vinculam todos os fornecedores e a realidade do mercado local, uma vez que os compromissos adotados vão além do âmbito da própria empresa, ampliando a esfera de proteção dos direitos sociais.

As críticas feitas à adoção do código de conduta dizem respeito a duas situações. A primeira em relação à ausência de real fiscalização do cumprimento dos compromissos assumidos pela empresa. A ausência de uma efetiva fiscalização pode fazer com que empresas transnacionais publiquem códigos de conduta como mero instrumento de propaganda. Já a segunda crítica é sobre o conteúdo dos códigos. Por ser instrumento privado, cabe às empresas selecionar os direitos sociais que pretendem resguardar.

A adoção de outros padrões trabalhistas apenas representa a intenção de empresas transnacionais em adotar padrões laborais mínimos, sem contudo reduzir os casos de *dumping* social.

Diante dessa realidade, importa agora analisar como a legislação internacional e o direito interno vêm tratando do tema. Portanto, no próximo subitem serão abordadas as principais inclusões de cláusulas sociais em tratados internacionais e em acordos regionais, bem como a posição do Brasil diante do tema.

¹⁷² FERNANDEZ, Leonardo. *Dumping Social*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 102.

2.2 LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E DIREITO COMPARADO

A adoção de cláusulas sociais ou até mesmo a adoção de outros padrões trabalhistas sempre foi motivo de discussões entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. Entretanto, na década de 1990, o assunto recebeu novas abordagens em razão do agravamento da recessão e do desemprego nos países desenvolvidos da Europa¹⁷³.

A pretensão para regulamentar as cláusulas sociais sempre teve como objetivo impedir o baixo valor do trabalho nos países em desenvolvimento, uma vez que nestes países se opera a lógica de que quanto menor o valor do trabalho no mercado interno, maior é a vantagem comparativa a ser obtida no comércio internacional.

Os países desenvolvidos alegam que a adoção de sanções não é capaz de gerar modificações na política social do país penalizado, porém se verifica que alguns efeitos são alcançados quando essas sanções atingem as empresas e o Estado. Quando as sanções atingem as empresas, estas diligenciam para elevar o nível de proteção de seus empregados, além de reduzirem a demanda por bens produzidos em desacordo com os direitos trabalhistas a fim de proporcionar satisfação moral aos cidadãos dos países que respeitam os padrões trabalhistas mínimos¹⁷⁴.

Por sua vez, os países em desenvolvimento são contrários à adoção de cláusulas sociais, eis que entendem que a referida diretriz é motivada por protecionismo disfarçado de preocupação humanitária por parte dos países desenvolvidos, com a finalidade de impedir que aqueles se utilizem de vantagem comparativa por meio do baixo custo de mão de obra.

A grande dificuldade aparece quando se está diante do comércio internacional, principalmente no que diz respeito aos padrões sociais mínimos, porque não há consenso entre os países desenvolvidos e os em desenvolvimento sobre quais direitos trabalhistas devem ser universalmente reconhecidos e em que extensão. Existindo a exploração do trabalho em detrimento do lucro, esta prática somente será considerada

¹⁷³ ALMEIDA, Paulo Roberto de. **A cláusula social no comércio internacional**. Disponível em: <http://www.academia.edu/5816869/429_A_Cl%C3%A1usula_Social_no_Com%C3%A9rcio_Internacional_1994_>. Acesso em: 18 nov. 2014.

¹⁷⁴ TREBILCOCK, Michael J. **Trade policy and labour standards: objectives, instruments and institutions**. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract_id=307219>. Acesso em: 18 nov. 2014.

como *dumping* social se o ordenamento jurídico desse país assim o determinar ao definir os direitos a serem observados na relação entre capital e trabalho¹⁷⁵.

As discussões sobre a adoção de padrões mínimos se proliferam com debates em diversos fóruns internacionais, sendo mais comum a admissão de cláusulas sociais em tratados internacionais, com o objetivo de impor padrões mínimos ou, até mesmo, a inclusão de cláusulas sociais em acordos regionais¹⁷⁶.

A inclusão de cláusulas sociais em tratados internacionais consiste na adoção unilateral de mecanismos jurídicos e políticos que incentivam o comércio com países que cumprem as *labour standards*, além de impor restrições e sanções aos países que não respeitam os padrões trabalhistas. Esta prática é comumente adotada pelos EUA, sendo denominada de “unilateralismo agressivo”¹⁷⁷.

Ressalta-se que os EUA adotam algumas medidas jurídicas quando se utilizam das cláusulas sociais em tratados internacionais. Dentre as leis adotadas, é possível citar as seguintes: *Generalized System of Preferences – GSP*, *Overseas Private Investment Corporation Act – OPIC* e *Omnibus Trade Competitiveness Act – OTCA*. A primeira medida adotada pelos EUA diz respeito à concessão de benefícios fiscais aos produtos provenientes de países em desenvolvimento. Por sua vez, a segunda, *Overseas Private Investment Corporation Act – OPIC*, consiste em projetos realizados por investidores norte-americanos, a garantir investimentos privados em países em desenvolvimento contra eventuais riscos políticos que esses Estados possam oferecer. Ressalta-se que os direitos trabalhistas somente foram acrescentados em 1985 como um dos fatores de investimentos no exterior. A crítica que se faz a essa medida diz respeito às restrições sofridas pelos países em desenvolvimento, caso ele não execute os projetos em razão do descumprimento de direitos trabalhistas. Nesse caso, o Estado pode sofrer privações de investimentos na área social, além de ser impedido de obter um maior benefício comercial e sofrer a aplicação de sanções¹⁷⁸.

¹⁷⁵ FERNANDEZ, Leonardo. *Dumping Social*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 91.

¹⁷⁶ *Id.*, *ibidem*, p. 105.

¹⁷⁷ AMARAL JUNIOR, Alberto do. **Cláusula Social: um tema em debate**. p. 134-135. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/456/r141-11.pdf?sequence=4>>. Acesso em: 18 nov. 2014.

¹⁷⁸ *Id.*, *ibidem*. Acesso em: 18 nov. 2014.

Outra medida de destaque é o *Omnibus Trade Competitiveness Act* – OTCA, editado em 1988, para permitir que o *US Trade Representative* - USTR se utilize de medidas contra qualquer ato, política ou prática que limite ou restrinja o comércio dos EUA com qualquer outra nação. Destaca-se ainda que o OTCA incluiu o respeito aos direitos trabalhistas entre as causas que ensejam a atuação do USTR¹⁷⁹.

A política adotada pelos Estados Unidos no combate ao *dumping* social não tem se mostrado eficaz, pois os produtos fabricados podem ser comercializados entre outras nações. Ademais, para se combater condições de trabalho degradantes, estas devem ser realizadas numa perspectiva internacional. As medidas adotadas pelo país norte-americano só garantem que os padrões sociais mínimos sejam observados por ocasião da comercialização com eles.

Fernandes sustenta que ao longo prazo e de forma indireta os Estados Unidos serão atingidos pelas consequências do *dumping* social, porque soluções unilaterais são fadadas ao fracasso¹⁸⁰.

Nesse sentido, esclarece Fernandes:

[...] além disso, tais medidas nem sempre serão adequadas para garantir a concorrência leal. É assim porque, ocultas sob alegações de violação a padrões laborais, podem estar intenções protecionistas dos EUA. O objetivo das sanções e das medidas restritivas seria, nesse caso, criar privilégios artificiais para empresas americanas, com a utilização, para tanto, de acusações infundadas de *dumping* social. Há aqui, pois, o grave risco de se estar diante de apenas mais uma prática violadora da livre-concorrência.¹⁸¹

Além da adoção de cláusulas sociais em acordos unilaterais, os Estados Unidos também se utilizam de padrões sociais em acordos multilaterais. Como exemplo, é o Acordo de Cooperação no Trabalho da América do Norte¹⁸² (*North*

¹⁷⁹ AMARAL JUNIOR, Alberto do. **Cláusula Social:** um tema em debate. p. 134-135. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/456/r141-11.pdf?sequence=4>>. Acesso em: 18 nov. 2014.

¹⁸⁰ FERNANDEZ, Leonardo. *Dumping Social*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 107.

¹⁸¹ *Id.*, *ibidem*, p. 108.

¹⁸² O NAALC, dentre outros objetivos, foi criado para combater as violações de direitos trabalhistas no México, tendo por objetivo a aplicação das legislações trabalhistas domésticas. O acordo elenca 11 normas-princípios trabalhistas que deverão ser observados: 1) liberdade de associação e proteção dos direitos de organizar-se; 2) direito à negociação coletiva; 3) direito à greve; 4) proibição ao trabalho forçado; 5) proteção ao trabalho infantil; 6) respeito aos direitos mínimos do trabalhador em relação ao salário, horas e condições de trabalho; 7) proibição à discriminação no trabalho; 8) direito ao salário igual por trabalhos

American Agreement on Labour Corporation - NAALC), firmado em 1993 pelos EUA, México¹⁸³ e Canadá, no contexto Associação de Livre Comércio da América do Norte (*North American Free Trade Agreement – NAFTA*).

Esse acordo multilateral tem como finalidade impedir que o mercado americano e canadense fique com excesso de produtos mexicanos, eis que nesse país o valor da mão de obra é mais barato e a legislação trabalhista é menos exigente em relação aos outros dois países do bloco. Assim, o NAALC tem por escopo melhorar as condições de vida e de trabalho por meio da promoção e efetiva aplicação das legislações trabalhistas já em vigor em cada Estado-membro e utilizando os padrões laborais internacionalmente aceitos como ponto de referência.

O referido acordo parte da premissa de que a desobediência aos padrões trabalhistas avançados caracteriza prática competitiva desleal, razão pelo qual o NAALC se apresenta como um sistema de monitoramento e de aplicação de padrões mínimos trabalhistas¹⁸⁴.

São objetivos do NAALC: elevar as condições de trabalho e os padrões de salário em cada país, além de promover a inovação e aumentar os níveis de produtividade e qualidade, incentivar a troca de informações a respeito de leis trabalhistas e instituições governamentais e estimular a transparência na administração das leis laborais, dentre outros direitos¹⁸⁵. Destaca-se ainda que tais objetivos não são encarados como padrões mínimos comuns, mas apenas como princípios norteadores da

similares; 9) direito à saúde e segurança; 10) direito à compensação dos trabalhadores; 11) proteção aos direitos dos trabalhadores imigrantes. Disponível em: <http://sp.naalc.org/naalc_es/oop-naalc_es.htm>. Acesso em: 27 jan. 2015.

¹⁸³ Apesar disso, o México, com aprovação americana, no âmbito do NAFTA, possui a Lei de Maquila, amplamente aproveitado pelas empresas norte-americanas. Sobre isso ver: <http://www.paseroabogados.com/downloads/publicacion_marco_legal_industria_maquiladora_mexicana.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2015. Sobre o Regime de Maquila, Doria expõe: “*El mismo tiene por objeto promover el establecimiento de “Empresas Maquiladoras” que se dediquen total o parcialmente a realizar procesos industriales o de servicios, incorporando mano de obra y otros recursos nacionales destinados a la transformación, elaboración, reparación o ensamblaje de materias primas de procedencia extranjera que ingresan al país en ejecución de un “Contrato de Maquila”, las cuales una vez transformadas, total o parcialmente, deben ser exportadas dentro de los plazos fijados por Ley, bajo el régimen denominado “Exportación Maquila”*”. (DORIA, Nora Lucia Ruoti de. **Régimen de Maquila**: Una alternativa para la empresa nacional y extranjera. Assunção: Imprenta Europa S.A.C.I.A.G, 2000. p. 259)

¹⁸⁴ AMARAL JUNIOR, Alberto do. **Cláusula Social**: um tema em debate. p. 135. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/456/r141-11.pdf?sequence=4>>. Acesso em: 18 nov. 2014.

¹⁸⁵ **North American Agreement on Labour Corporation – NAALC**. Disponível em: <http://sp.naalc.org/naalc_es/oop-naalc_es.htm>. Acesso em: 18 nov. 2014.

legislação doméstica de cada país, sendo respeitando o princípio da soberania que cada país possui sobre as normas trabalhistas. Ressalta-se que o artigo 42¹⁸⁶ do Acordo é taxativo ao afirmar que os assuntos tratados não devem autorizar o governo de um país-membro a forçar o cumprimento da lei trabalhista no território de outro Estado¹⁸⁷.

Outra tendência no combate ao *dumping* social é a inclusão de cláusulas sociais em acordos regionais, ante a dificuldade de se estabelecer as referidas cláusulas com abrangência internacional.

Como exemplo, pode-se citar que desde a época da criação da Comunidade Econômica Europeia – CEE, com a assinatura do Tratado de Roma, em 1957, os Estados signatários já apresentavam preocupações relacionadas com as disparidades econômicas e sociais dos membros da Comunidade e a provável ocorrência de *dumping* social. Por este motivo, o artigo 136¹⁸⁸ (ex-artigo 117 do Tratado) está voltado para a harmonização da legislação trabalhista, redução das disparidades no mercado de trabalho e estabelecimento de condições de trabalho e de vida aos trabalhadores¹⁸⁹.

Ao seu turno, o artigo 137, A, B, C¹⁹⁰ conferiu à Comissão Europeia a competência para estimular a cooperação entre os Estados-membros na área social, especialmente nas questões relacionadas com emprego, legislação trabalhista, condições de trabalho, direito à associação e à negociação coletiva, não discriminação

¹⁸⁶ **Art. 42.** *Principios para la aplicación de la legislación laboral: Ninguna disposición en este Acuerdo se interpretará en el sentido de otorgar derecho a las autoridades de una de las Partes a llevar a cabo actividades de aplicación de su legislación laboral en territorio de otra Parte.* Disponível em: <http://sp.naalc.org/naalc_es/naalc-full-text_es/part_six_provisions_es.htm>. Acesso em: 27 jan. 2015.

¹⁸⁷ **North American Agreement on Labour Corporation – NAALC.** Disponível em: <http://sp.naalc.org/naalc_es/naalc-es.htm>. Acesso em: 18 nov. 2014.

¹⁸⁸ **Art. 136.** “A Comunidade e os Estados-Membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961, e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, têm por objectivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma protecção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões. [...]”. Disponível em: <<https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/ce32120061229pt00010331.pdf>>. Acesso em: 27 jan. 2015.

¹⁸⁹ THORSTENSEN, Vera. **A OMC – Organização Mundial do Comércio e as Negociações sobre comércio, meio ambiente e padrões sociais.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbpi/v41n2/v41n2a03>>. Acesso em: 27 jan. 2015.

¹⁹⁰ **Art. 137.** “1. A fim de realizar os objectivos enunciados no artigo 136º, a Comunidade apoia e completa a acção dos Estados-Membros nos seguintes domínios: a) Melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores; b) Condições de trabalho; c) Segurança social e protecção social dos trabalhadores [...]”. Disponível em: <<https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/ce32120061229pt00010331.pdf>>. Acesso em: 27 jan. 2015.

salarial entre homens e mulheres, dentre outros direitos. Os Estados-membros ainda foram obrigados a dar atenção especial ao ambiente de trabalho, no pertinente à saúde e segurança dos empregados, cuja fiscalização ficou a cargo do Conselho Europeu, a quem coube instituir exigências mínimas, observando as condições e normas técnicas de cada país¹⁹¹.

Já em 1992, durante as negociações do Tratado de Maastricht, que posteriormente criou a União Europeia, a Comissão tentou introduzir questões sociais no texto. Em razão da oposição apresentada pelo Reino Unido, os artigos sugeridos foram removidos do texto principal do Tratado e inseridos em protocolo anexo, intitulado de Protocolo sobre Política Social, o qual também não foi ratificado pelo Reino Unido. Entretanto, a Comunidade Europeia – CE e seus países-membros assumiram o compromisso de promover o emprego, melhorar as condições de vida e de trabalho, promover a proteção social, dialogar entre administração e trabalho, desenvolver os recursos humanos e combater a exclusão social¹⁹².

Durante a reunião do Conselho da Europa, realizada em Nice, em 2000, foi adotada uma nova agenda social. Foi aprovada a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, por meio da qual os Estados-membros se obrigaram a respeitar os direitos laborais fundamentais como, por exemplo, a proibir o trabalho escravo e forçado, favorecer condições de trabalho justas e equitativas, direito de negociação e de ação coletiva e proibir o trabalho infantil e proteger os jovens no trabalho, dentre outros direitos assegurados.

Em que pese a União Europeia apresentar regramentos que favoreçam os trabalhadores, estes ainda são passíveis de crítica, devido à falta de harmonização das condições de trabalho, ou seja, apenas esboçam princípios básicos. Os problemas de mão de obra com custos diferentes, altas taxas de desemprego e estagnação de salários

¹⁹¹ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 152-153.

¹⁹² THORSTENSEN, Vera. **A OMC – Organização Mundial do Comércio e as negociações sobre comércio, meio ambiente e padrões sociais**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-73291998000200003&script=sci_arttext>. Acesso em: 27 jan. 2015.

continuam a assolar os trabalhadores europeus, demonstrando que a inserção de padrões trabalhistas no âmbito multilateral também é complexo¹⁹³.

A União Europeia, além de políticas no âmbito multilateral, também apresenta medidas unilaterais de comércio, dentre as quais se destaca o Sistema Geral de Preferências - SGP. Nesse modelo, a União Europeia concede preferencialmente a entrada de importações advindas de países em desenvolvimento, desde que eles apresentem respeito a algumas exigências de ordem social. Esse sistema foi complementado por outro programa de adoção de padrões trabalhistas fundamentais por parte dos países em desenvolvimento, os quais obteriam preferência desde que demonstrassem obediência às Convenções da OIT.

Para Almeida¹⁹⁴, o SGP europeu adota práticas discriminatórias na concessão de benefícios. Para o autor, os países mais privilegiados são os integrantes da Associação de Países da África, Caribe e Pacífico – ACP, seguidos de países menos desenvolvidos, países que firmaram acordos de preferências de associação e, por último, os demais países em desenvolvimento, entre eles o Brasil, que somente gozam dos benefícios do SGP ‘padrão’.

Em consonância com os fóruns internacionais, os países da América Latina, representados pela Associação Latino-Americana de Advogados Laboralistas – ALAL, elaboraram um projeto denominado Carta Sociolaboral para os trabalhadores latino-americanos, no qual debate e estabelece um piso comum de direitos para todos os trabalhadores situados no território da região, funcionando como um obstáculo efetivo contra o *dumping* social e os deslocamentos especulativos do capital, que buscam se assentar onde há mão de obra dócil e barata¹⁹⁵.

Sobre a Carta Sociolaboral, explica Luis Enrique Ramírez:

[...] os direitos e garantias que contém a Carta Sociolaboral não estão soltos nem isolados, mas relacionados entre si por um conjunto de princípios e

¹⁹³ DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio Internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 155.

¹⁹⁴ ALMEIDA, Paulo Roberto de. **A cláusula social no comércio internacional**. Disponível em: <http://www.academia.edu/5816869/429_A_Cl%C3%A1usula_Social_no_Com%C3%A9rcio_Internacional_1994_>. Acesso em: 06 jan. 2015.

¹⁹⁵ RAMÍREZ, Luis Enrique; SALVADOR, Luiz. Para um Novo Paradigma nas relações trabalhistas do século XXI. In: _____ (Orgs.). **Direito do Trabalho: Por Uma Carta Sociolaboral Latino-americana**. São Paulo: LTr, 2012. p. 17.

valores absolutamente coerentes. Ainda que sujeita a debate, aperfeiçoamento e modificação por parte dos trabalhadores, a Carta instrumentaliza um sistema de relações trabalhistas que responde harmonicamente a uma lógica. Redimensiona a figura do trabalhador, a do empregador e a da empresa. A estabilidade laboral passa a ser o eixo do sistema, já que é a mãe de todos os demais direitos trabalhistas. A democracia e a liberdade sindical são, neste modelo, a garantia do exercício e gozo destes direitos, pelo que devem ser defendidas a todo custo.¹⁹⁶

Assim, visando à construção de um novo paradigma das relações de trabalho, por meio de um sistema de relações trabalhistas democráticas e participativas, foi criada a Carta Sociolaboral, sendo que esta somente foi possível em razão da conjuntura histórica na América Latina: “com muitos governos populares e progressistas, seguramente permeáveis a esta proposta”¹⁹⁷.

A Carta Social para a América Latina tem como proposta construir um novo paradigma de relações trabalhistas com o fomento da integração latino-americana, além de se apresentar como um mesmo denominador comum de proteção aos direitos dos trabalhadores da região, servindo como barreira para novas ondas neoliberais. A legislação proposta pela Carta tem caráter supranacional, com normas imediatamente aplicáveis para consagrar um emprego digno como um direito humano fundamental.

Os direitos e garantias contidos na Carta Socioliberal estão relacionados entre si por um conjunto de princípios e valores coerentes. A Carta instrumentaliza um sistema de relações trabalhistas que redimensiona a figura do trabalhador, do empregador e da empresa, sendo garantido ao trabalhador que, ao entrar no seu posto de trabalho, não vai perder sua condição de cidadão.

Deste modo, os advogados trabalhistas latino-americanos que aderiam à ALAL, reunidos na Assembleia Geral Ordinária, celebrada na Cidade do México, em 23 de outubro de 2009, deram a seguinte declaração:

[...] o sistema capitalista está passando por uma de suas piores crises, já que os resquícios do desastre financeiro trasladaram-se ao resto da econômica mundial e uma dessas consequências é o flagelo do desemprego, que rompe vários recordes em muitos países. A própria Organização Internacional do

¹⁹⁶ RAMÍREZ, Luis Enrique; SALVADOR, Luiz. Para um Novo Paradigma nas relações trabalhistas do século XXI. In: _____ (Orgs.). **Direito do Trabalho: Por Uma Carta Sociolaboral Latino-americana**. São Paulo: LTr, 2012. p. 18.

¹⁹⁷ *Id.*, *ibidem*, p. 17.

Trabalho (OIT) reconheceu que a crise varreu milhões de postos de trabalho. Durante o corrente ano, 61 milhões de pessoas foram empurradas para a desocupação, e no mundo há 241 milhões de desempregados, o que representa a maior cifra da história. Nos Estados Unidos, por exemplo, o desemprego chegou quase a dez por cento, a cifra mais alta em várias décadas.¹⁹⁸

Guiada por tal constatação, a Carta contém entre outros direitos e garantias: o direito ao trabalho digno e de qualidade em que se observem as pautas mínimas da OIT, direito a uma retribuição digna que assegure todas as necessidades do trabalhador e de sua família, direito a uma real e efetiva jornada de trabalho que evite as transgressões aos limites de horários máximos de trabalho, direito a emprego estável onde seja proibida e nula a dispensa arbitrária ou seu causa, direito à seguridade social, direito à organização sindical livre e democrática, direito à negociação coletiva nacional e transnacional, direito à greve e o estabelecimento do princípio da progressividade na qual não se permite o retrocesso social¹⁹⁹.

Para efetivar tais direitos, a Carta propõe uma legislação que assegure a liberdade de associação e democracia. A existência de sindicatos fortes e dirigentes sindicais representativos, podendo gozar da tutela necessária para o exercício de seus mandados, também é garantia de efetividade dos direitos²⁰⁰.

Contudo, diante das críticas e das dificuldades da inserção de padrões trabalhistas por meio do sistema multilateral e até mesmo pela atuação unilateral dos países, tem-se apresentado opções para solucionar os problemas advindos com os diferentes padrões. Essas novas alternativas envolvem, geralmente, empresas, governos, consumidores e a sociedade civil, que tem envidado esforços para influenciar as políticas voltadas à proteção e à dignidade do trabalho humano.

Com a finalidade de promover os direitos trabalhistas, organismos internacionais têm apresentado diretrizes na tentativa de padronizar as ações e colher resultados positivos. Dentre elas, destacam-se as iniciativas da OCDE, OIT e ONU com a adoção do Pacto Global.

¹⁹⁸ Declaração do México. Carta Sociolaboral Latino-Americana. In: RAMÍREZ, Luis Enrique; SALVADOR, Luiz (Orgs.). **Direito do Trabalho: Por Uma Carta Sociolaboral Latino-americana**. São Paulo: LTr, 2012. p. 21.

¹⁹⁹ *Id.*, *ibidem*, p. 25-26.

²⁰⁰ *Id.*, *ibidem*, p. 25.

A OCDE, por meio de pesquisas analíticas, tem efetuado análises econômicas a respeito das questões laborais. Nesse sentido, a Organização apresentou dois importantes relatórios: *Trade, Employment and Labour Standards: a study of core worker's rights and labour standards* e *International Trade and Core Labour Standards*. O primeiro, realizado em 1996, constatou a excepcionalidade de países com baixos padrões laborais usufruírem de uma maior exportação que as nações que efetivamente respeitam os padrões trabalhistas²⁰¹. O segundo relatório, realizado em 2000, confirmou os resultados apontados no primeiro, além de esclarecer a ideia de liberdade de associação, afirmando que existe uma relação positiva entre o nível de desenvolvimento econômico do país e o respeito a esta liberdade.

Não obstante a realização dessas iniciativas, a OCDE também se preocupou em firmar orientações voltadas diretamente para as multinacionais, por meio da *Declaration on International Investment and Multinational Enterprises*, cujo objetivo principal foi a promoção de investimentos transnacionais, na qual um dos capítulos apontava uma série de condutas voluntárias a serem assumidas pelas empresas multinacionais em matéria trabalhista.

Com o mesmo objetivo de colaborar com a promoção dos direitos laborais por meio de iniciativas voltadas para as empresas, o Órgão de Governo da OIT adotou a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Essa Declaração estipula responsabilidades para o setor público e privado, com o objetivo de integrar as atividades corporativas de investimentos internacionais juntamente com o desenvolvimento sustentável, além de promover os padrões trabalhistas fundamentais e o trabalho decente.

A própria OIT esclarece que o objetivo da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social é promover o emprego e o salário, aumentar a proteção social e fortalecer o diálogo entre o governo, os negócios e o trabalho, por meio de orientações voltadas aos governantes, empregados e empregadores²⁰².

²⁰¹ Disponível em: <www.oecd.org>. Acesso em: 06 jan. 2015.

²⁰² Disponível em: <www.oit.org.br>. Acesso em: 06 jan. 2015.

Após as tentativas de inserção de cláusulas sociais na OMC, a sociedade civil e as organizações não governamentais começaram a exercer cada vez mais pressão, razão pela qual, em 1999, o então Secretário-Geral da ONU, Kofi Annan, provocou o setor privado a criar o chamado Pacto Global. Por esse Pacto, as empresas são convidadas a atuar juntamente com algumas agências da ONU, entre elas a OIT, para contribuir no avanço da responsabilidade social corporativa, com a finalidade de se alcançar uma economia global mais sustentável e inclusiva²⁰³.

Assim, o Pacto Global defende a necessidade de se respeitar os princípios universais, especialmente aqueles derivados da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, Declaração Universal de Direitos Humanos, Declaração do Rio de Janeiro em Meio Ambiente e Desenvolvimento e a Convenção da ONU contra a corrupção, sendo que os mais importantes são: apoio à liberdade de associação no trabalho, abolição do trabalho forçado, abolição do trabalho infantil e eliminação da discriminação no ambiente de trabalho. Destaca-se ainda, que o programa também visa à incorporação de princípios de responsabilidade humanitária, social e ambiental ao planejamento estratégico das companhias transnacionais²⁰⁴.

A intenção da ONU, com a adoção desse Pacto, é melhorar a governança corporativa global sem a utilização de regulamentações nacionais ou internacionais, motivo pelo qual os governos não desempenham um papel efetivo na sua condução e implementação, até mesmo porque o programa parte da ideia de que os próprios preceitos fundamentais são suficientes para balancear os princípios sociais com as regras da economia²⁰⁵.

O Pacto Global tem como problema o seu caráter sugestivo, uma vez que não dispõe de qualquer mecanismo de coerção ou de prestação de contas. Geralmente as empresas enviam relatórios anuais denominados de Comunicação de Progresso – COP, nos quais relatam as ações adotadas. O objetivo desta COP é a consolidação das bases em que foi firmado o Pacto, além de monitorar o compromisso assumido pelas empresas signatárias do programa.

²⁰³ Disponível em: <www.pactoglobal.org.br>. Acesso em: 06 jan. 2015.

²⁰⁴ FERNANDEZ, Leonardo. *Dumping Social*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 97.

²⁰⁵ Disponível em: <www.pactoglobal.org.br>. Acesso em: 06 jan. 2015.

Como incentivo às empresas a aderirem ao projeto, a ONU criou o Selo das Nações Unidas, sendo que este não é possível reconhecer como uma espécie de selo social, porque aquele não se limita a certificar respeito a *labour standards*, pois também abrange a observância de normas relativas aos direitos humanos, preservação ambiental e corrupção, conforme as diretrizes consagradas no projeto²⁰⁶.

No Brasil, o Pacto foi introduzido em 2000, por um processo de adesão das empresas brasileiras ao Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, ocasião em que 206 empresas se tornaram signatárias do compromisso.

No ano de 2003, foi criado o Comitê Brasileiro do Pacto Global – CBPG, cujo objetivo é adotar e incorporar os princípios do Pacto na gestão dos negócios das empresas que operam no Brasil. Atualmente o CBPG é composto de 30 membros, entre os quais estão bancos, fundações voltadas ao ensino, empresas de consultoria, varejistas, dentre outros, sendo que todas as empresas signatárias estão engajadas na promoção dos princípios basilares do Pacto Global²⁰⁷.

No âmbito nacional, destaca-se o trabalho realizado pela Fundação Abrinq, ao lançar o projeto Empresa Amiga da Criança, no qual se busca erradicar o trabalho infantil por meio da mobilização de empresas para uma atuação social que beneficie crianças e adolescentes brasileiros²⁰⁸.

A Fundação Abrinq confere um selo denominado ‘amiga da criança’ às empresas que não exploram o trabalho infantil e nem empregam adolescentes em atividades noturnas, perigosas e insalubres. A Fundação alerta os fornecedores no sentido de que a denúncia comprovada do trabalho infantil causará o rompimento da relação comercial; além de realizar ações de conscientização de clientes, fornecedores e comunidade sobre os prejuízos de se adotar o trabalho infantil, a Fundação realiza ações em benefícios de crianças e adolescente da comunidade e filhos de funcionários²⁰⁹.

O programa é aberto a todas as empresas, independentemente de seu porte, ramo de atuação e região do país, contudo a empresa deve estar funcionando há mais

²⁰⁶ FERNANDEZ, Leonardo. *Dumping Social*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 98.

²⁰⁷ Disponível em: <www.pactoglobal.org.br>. Acesso em: 06 jan. 2015.

²⁰⁸ Disponível em: <<http://www.fundabrinq.org.br/quemsomos.php>>. Acesso em: 06 jan. 2015.

²⁰⁹ Disponível em: <<http://www.fundabrinq.org.br/quemsomos.php>>. Acesso em: 06 jan. 2015.

de um ano e no ano anterior tenha realizado algum tipo de ação social em prol da comunidade. Todas as empresas participantes do programa têm a obrigação de contribuir financeiramente para a manutenção das atividades, e, como contrapartida, as empresas podem se utilizar do selo da campanha em embalagens e materiais de divulgação.

Como resultado, desde a sua criação em 1995, a Fundação Abrinq já atuou na intermediação de dez pactos sociais e sempre assumindo o compromisso de não empregar crianças, estimular seus fornecedores a apoiar a escola e a investir nos fundos municipais de direitos da criança. Destacam-se ainda os compromissos assinados entre o Ministério Público, associações empresariais e a própria Fundação para coibir a exploração de mão de obra infantil²¹⁰.

Diante do estudo realizado sobre como o direito internacional e o direito interno vêm adotado e implementando outras formas de padrões trabalhistas, cumpre, no próximo subitem, analisar como o ordenamento jurídico brasileiro vem abordando a questão do *dumping* social na legislação pátria.

Assim, primeiro será analisada sucintamente a evolução do direito do trabalho no Brasil, destacando-se a legislação de maior relevância sobre o tema, para depois se analisar como o *dumping* social foi reconhecido pelos operadores do direito do trabalho.

2.3 O *DUMPING* SOCIAL E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O moderno Direito do Trabalho é fruto da Revolução Industrial que trouxe consigo a exploração desumana do trabalho. Este referido ramo do direito se apresentou como consequência da reação entre as lutas de classe.

Nesse sentido é o pensamento de Ramos Filhos:

[...] parte da doutrina juslaboralista ignora o papel da classe trabalhadora na construção do Direito Capitalista do Trabalho, preferindo omitir o processo de luta, pelo qual o Estado se viu forçado a consagrar em leis as

²¹⁰ Disponível em: <<http://www.fundabrinq.org.br/projeto.php?id=40>>. Acesso em: 06 jan. 2015.

reivindicações dos trabalhadores, como condição para o desenvolvimento do próprio capitalismo. Mas mesmo na parcela da doutrina juslaboralista que, de passagem, menciona as ‘péssimas condições de trabalho’ e as ‘reivindicações operárias’ como ‘fontes materiais’ do Direito do Trabalho, as narrativas a respeito da autonomização deste ramo do Direito acaba omitindo seu caráter relacional, para apresentá-lo como dádiva do poder (reforçando o mito da outorga) ou como mero fruto das ideias intervencionistas em voga à época (reforçando o mito da revolução civilizatória, desde formas mais arcaicas até formas mais complexas de regulação social).²¹¹

A Revolução Industrial trouxe consigo, além da exploração de classes, a alienação do trabalho juntamente com uma visão do trabalhador como um simples valor de uso; o ato de receber o dinheiro pelo seu trabalho seria para consumir produtos, formando um ciclo no qual a classe capitalista continuaria a produzi-los, para que novamente o trabalhador vendesse a sua força e continuasse a consumir, propagando este ciclo.

Sobre o tema, acrescenta Dussel:

Eticamente falando, esta alienação do trabalho, esta negação de sua alteridade, sua exterioridade, que têm degradado a ‘cara a cara’, por construir o outro como mediação, instrumento, subsumindo-o como um mero “valor de uso” fundado no ser do capital, é o *mal* originário, a perversidade ética por excelência da realidade capitalista, e, portanto, sua moral (como moral vigente da burguesia e introjetada no trabalhador, que aceita o capital como um dado natural, como riqueza acumulada pelo trabalho e justiça, e de onde a ganância, um direito próprio do capitalista pela propriedade dos bens que seu trabalho originário produziu).

O homem, na pessoa do trabalhador - como um animal ou uma máquina - é tratado como coisa comparada a sua “capacidade viva de trabalho como existência meramente subjetiva” (425,2-3; 367: 22-23) (citação do parágrafo 11.4), num aparente contrato em que se paga com dinheiro, o trabalho objetivado, para que se adquiram bens de consumo, a fim de consumir de forma produtiva, para que eles possam continuar trabalhando, ele e seus filhos.²¹² (Tradução livre)

²¹¹ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p. 48.

²¹² “Éticamente hablando, esta alienación del trabajo, esta negación de su alteridad, su exterioridad, este haber degradado el “cara-a-cara” en la proximidad, por un constituir al otro como mediación, instrumento, subsumiéndolo como mero “valor de uso” fundado en el ser del capital, es el mal originario, la perversidad ética por excelencia de la realidad capitalista, y por ello de su moral (como moral vigente de la burguesía, e introyectada en el trabajador, que acepta al capital como un dato natural, como riqueza amasada por el trabajo y la justicia, y de donde la ganancia es un derecho propio del capitalista por la propiedad de los bienes que su trabajo originario produjo).

El hombre, en la persona del trabajador – como un animal o como una máquina –, es tratado como cosa al comprársele su “capacidad viva de trabajo como existencia meramente subjetiva” (425,2-3; 367, 22-23)

Foi exatamente neste cenário que se ensejou o Direito do Trabalho, a fim de proteger o trabalhador, estabelecendo limites e garantias, balizar as relações entre as classes, procurando solucionar, ao menos em parte, os conflitos que constituíam a luta de classes.

Ante a necessidade da evolução do Direito do Trabalho no mundo, ele também se fez indispensável no Brasil. A implementação de um ramo do direito voltado às relações de trabalho teve como influência principal as transformações ocorridas na Europa e no compromisso internacional que o país assumiu ao ingressar na OIT, além dos movimentos operários caracterizados pelas greves²¹³.

A Revolução de 1930, ocorrida no Governo Provisório de Getúlio Vargas, resultou na intervenção da ordem social e econômica, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Nessa época surgem algumas normas trabalhistas como, por exemplo, decretos sobre profissões, trabalho das mulheres, salário mínimo, Justiça do Trabalho, dentre outros direitos²¹⁴.

No período compreendido entre a promulgação da Constituição de 1934 e o Golpe de Estado de 1937, também conhecido como Era Vargas, foram editados outros diplomas legais, dentre os quais se destacam: o acidente de trabalho (Decreto nº 24.637/1934), a reforma da lei sindical (Decreto nº 24.594/1934), a rescisão do contrato de trabalho (Lei nº 62/1935) e as comissões de salário mínimo (Lei nº 185/1936)²¹⁵.

Entre os anos de 1949 e 1964 ocorreu a ampliação do mercado interno juntamente com o crescente número de assalariados, uma vez que a produção industrial brasileira multiplicou, aproximadamente, o triplo. Com o aumento da população assalariada, sistematizou-se a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT,

(cita del párrafo 11.4), en un aparente contrato en el que se le paga con dinero, trabajo objetivado, para que se adquirieran bienes de consumo, a fin de que los consuma productivamente, para que puedan seguir trabajando él y sus hijos.” (DUSSEL, Enrique. **La producción teórica de Marx: un comentario a los Grundrisse**. México (D. F): Siglo XXI, 1985. p. 354)

²¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 48.

²¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 10.

²¹⁵ *Id.*, *ibidem*, p. 11.

em um único texto, integrando os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna²¹⁶.

Contudo, embora se observe a existência de avanços na legislação trabalhista, bem como a evolução de direitos e garantias proporcionadas aos trabalhadores, como, por exemplo, horas extras, descanso semanal remunerado, 13º salário, férias, adicional noturno, FGTS, seguro desemprego, dentre outras, ainda existem empresas que não respeitam o ordenamento jurídico, submetendo os trabalhadores a condições precárias e injustas²¹⁷.

Visando a uma ampliação nos direitos dos trabalhadores, a Constituição Federal de 1988 constitucionalizou o direito do trabalho, buscando a efetividade e a celeridade da justiça, além de assegurar ao direito do trabalho *status* de direito social. A referida Constituição se firmou como um “largo espectro de direitos individuais, cotejados a uma visão e normatização que não perdem a relevância do nível social e coletivo em que grande parte das questões individuais devem ser propostas”²¹⁸.

Entretanto, mesmo com o avanço na legislação trabalhista, ainda existem empresas que exploram a mão de obra para garantir a competitividade no mercado internacional. Essas empresas, ao obstarem os direitos dos trabalhadores, estão se tornando ‘clientes especiais’ da Justiça do Trabalho. Com inúmeras ações contra si, elas vêm desrespeitando de maneira deliberada, reiterada e institucionalizada os direitos trabalhistas que a Constituição Federal de 1988 garante aos empregados. Desta forma, as empresas, ao desrespeitarem os direitos consagrados constitucionalmente ou infraconstitucionalmente, não apenas atingem a esfera patrimonial e pessoal do empregado, mas comprometem toda a ordem econômica.

Nesse sentido é o posicionamento de Guerra:

[...] o desrespeito às normas trabalhistas resulta na quebra do pacto social, instituído a partir da Constituição Federal de 1988. O prejuízo do dano social à coletividade extrapola os limites do direito patrimonial. Atinge os

²¹⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2001. p. 22.

²¹⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 10-11.

²¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005. p. 124-125.

operários dos quais a mão-de-obra justifica a existência da própria empresa.²¹⁹

Diante deste quadro de desrespeito aos direitos fundamentais, a Constituição Federal de 1988 sempre tentou inibi-los, razão pela qual valoriza o trabalho humano não apenas no artigo 170, *caput*²²⁰, mas também o valoriza e consagra no artigo 1º, inciso IV, tratando-o como fundamento da República Federativa do Brasil, e, no artigo 193²²¹, qualificando-o como elemento basilar da Ordem Social. Desta forma, verifica-se que o legislador destinou especial proteção ao trabalho humano, não o tratando como mero fator de produção, mas como realização e satisfação pessoal de quem o empreende²²².

Imbuído desta preocupação, o legislador ainda diferenciou as noções de valor social do trabalho e valorização do trabalho humano. A primeira trata do trabalho considerado em si próprio, de modo objetivo. E a segunda diz respeito à projeção da personalidade do homem trabalhador, correspondendo a uma dimensão subjetiva²²³.

A proteção do trabalho e a valorização do trabalho humano constituem, ao lado da dignidade da pessoa humana, o fundamento da Constituição Federal de 1988. Sua concretização é essencial para a realização de outros postulados constitucionais, como, por exemplo, a justiça social e a garantia de existência digna. Assim, todos os trabalhadores têm direito à promoção de melhores condições de trabalho, e de obterem garantias constitucionais em suas relações de trabalho²²⁴.

Desta forma, o tratamento diferenciado, o não pagamento das verbas trabalhistas, ou o pagamento atrasado, a prática de assédio moral, o desrespeito às

²¹⁹ GUERRA, Luciane Cristina de Sene Bargas; PAIXÃO, Mariana Micheline de Souza. A flexibilização do trabalho pode levar ao *dumping* social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, ano 101, v. 919, maio 2012, p. 393.

²²⁰ “**Art. 170.** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios [...]”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 jan. 2015.

²²¹ “**Art. 193.** A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 jan. 2015.

²²² FERNANDEZ, Leonardo. **Dumping Social**. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 54.

²²³ *Id.*, *ibidem*, p. 55.

²²⁴ *Id.*, *ibidem*, p. 56.

normas de segurança e saúde do trabalho, dentre outros, violam os direitos laborais, além de desvalorizarem o trabalho humano.

A desvalorização do trabalho humano com o desrespeito deliberado, reiterado e institucionalizado não fere somente o trabalhador, mas toda a ordem jurídica trabalhista, gerando dano à sociedade. A empresa que não observa as normas trabalhistas atua em condição de desigualdade com as demais, uma vez que explora mão de obra sem arcar com o ônus decorrente dessa prática, praticando concorrência desleal²²⁵.

As empresas, ao se utilizarem de concorrência desleal, retiram do trabalhador a segurança que permite uma interação social minimamente programada. Não se trabalha para viver, porque a ‘vida humana’ não é simplesmente uma sobrevivência física, corporal ou biológica; o trabalho é o ‘modo’ de atualizar a vida humana²²⁶. Assim, as empresas que colocam o lucro do empreendimento acima da condição humana, nega uma condição de vida digna aos seus empregados, além de ferir diretamente o preceito constitucional da função social da propriedade²²⁷.

Neste particular, tem-se que o *dumping social*, além de prejudicar diretamente os trabalhadores, ainda ocasiona o crescimento da miséria e da pobreza, atrelado na lógica da exclusão social, da marginalização e do desrespeito aos direitos trabalhistas²²⁸.

Em razão dessa realidade crescente trazida ao conhecimento do Poder Judiciário Trabalhista, os operadores do direito do trabalho aprovaram, em novembro de 2007, o Enunciado nº 4, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, organizada pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho –

²²⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 10.

²²⁶ DUSSEL, Enrique. **Hacia una filosofía política crítica**. Bilbao: Desclée de Brouwe, 2001. p. 147.

²²⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 10-11.

²²⁸ ARAÚJO, Aline de Farias. **A necessária repressão da Justiça do Trabalho aos Casos de *Dumping Social***. Disponível em: <[http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA%20DA%20ESMAT%2013%20ANO%204%20N%204%20OUT%202011\[PARA%20IMPRESS%C3%83O%20COM%20302%20PAGINAS\].pdf](http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA%20DA%20ESMAT%2013%20ANO%204%20N%204%20OUT%202011[PARA%20IMPRESS%C3%83O%20COM%20302%20PAGINAS].pdf)>. Acesso em: 15 mar. 2014.

Anamatra²²⁹ e realizada no Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília. Nesse sentido é o Enunciado nº 4:

DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se propositalmente a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “*dumping social*”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-lo. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos art. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os arts. 652, d, e 832, § 1º, da CLT.²³⁰

A tese do *dumping social* interno se inicia a partir desse Enunciado, com a preocupação em coibir as condutas que extrapolam as relações privadas, principalmente quando esta conduta é praticada de forma reiterada e que ocasiona danos a toda sociedade, não somente ao trabalhador afetado. A repreensão a esta prática se faz necessária para a manutenção do Estado Social.

Neste mesmo sentido é o entendimento de Guerra e Paixão:

[...] o equilíbrio entre as possibilidades econômicas e a completa ausência de força dos trabalhadores para resistirem aos avanços econômicos sobre os seus direitos sociais, em razão do desemprego, configura uma realidade que despreza os aspectos sociais e éticos das relações sociais e aumenta a cada dia a desvalorização do trabalho, ampliando a distância entre ricos e pobres, aniquilando a consciência de cidadania, promovendo o *dumping social*.²³¹

As empresas em razão de seu relevante papel social têm o dever de respeitar e observar a máxima do *neminem laedere* que correspondente ao dever de não lesar a ninguém e de não contrariar o direito de outrem. Em decorrência deste papel social das empresas, as normas trabalhistas são obrigações que devem ser observadas espontaneamente pelos empregadores, porém, como muitas vezes não são, faz-se

²²⁹ Associação fundada em 28 de setembro de 1976, em São Paulo, durante o Congresso do Instituto Latino-Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/anamatra/historia>>. Acesso em: 15 mar. 2014.

²³⁰ Enunciado nº 04 da Anamatra. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br>>. Acesso em: 15 mar. 2014.

²³¹ GUERRA, Luciene Cristina de Sene Bargas; PAIXÃO, Mariana Michelini de Souza. A flexibilização do trabalho pode levar ao *dumping social*. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, ano 101, v. 919, maio 2012, p. 395.

necessária a intervenção do Estado para a manutenção da higidez do trabalho, do ordenamento jurídico, do patrimônio material e moral do cidadão e da sociedade e da relação entre capital e trabalho²³².

Verifica-se que as indenizações que os magistrados trabalhistas aplicam às empresas que cometem *dumping* social é uma forma de punição que repercute socialmente. Além de se observar uma preocupação específica com o trabalhador, também se preocupa com os prejuízos que esta prática traz à sociedade. Não se observa o dano individual e episódico, mas os danos que extrapolam as relações privadas e atingem aspectos econômicos e sociais.

A atuação do Estado em observância à repreensão de condutas reiteradas de desrespeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores implica a compreensão de que esses direitos apresentam um significado no âmbito do direito interno, e a sua consolidação e aplicação representam a efetivação da ordem constitucional instaurada em 1988.

Nesse sentido, acrescentam Souto Maior, Severo e Mendes:

[...] os direitos sociais (Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social, como inserção nas Constituições) constituem a fórmula criada para desenvolver o que se convencionou chamar de capitalismo social responsável. Um modo, portanto, de manter vigente o sistema, diante de suas crises cíclicas e de sua clara tendência autofágica.²³³

Desta forma, os direitos sociais, ao abarcarem o direito do trabalho e o direito da seguridade social, constituem a fórmula criada para se desenvolver o capitalismo socialmente responsável, ou seja, esses direitos representam a manutenção do sistema sob a égide da dignidade da pessoa humana. Assim, o direito social não se apresenta apenas como um regulador das relações sociais, mas também promove concretamente o bem-estar social ao se utilizar o Direito e a força coercitiva do Estado.

Deste modo, a teoria do *dumping* social interno começa a adquirir forma com a ideia de que o responsável por um dano que exceda a esfera das relações privadas,

²³² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 27.

²³³ *Id.*, *ibidem*, p. 31.

atingindo negativamente a sociedade, deve ser coibido de praticar esta conduta para a efetiva instauração do Estado Social. A indenização que os juízes do trabalho aplicam às empresas que praticam o *dumping* social é uma punição das práticas ilícitas que apresentam repercussão social.

Assim, para caracterizar o dano social, os magistrados trabalhistas analisam no caso concreto se a prática do ato ilícito é reiterada ou se existe reincidência de condutas. Esta verificação se faz importante em razão de que são situações diversas, razão pela qual a reincidência de condenação não pode ser confundida com a repetição de condutas. Uma empresa pode ser condenada diversas vezes por motivos diferentes, entretanto ela será reincidente caso a condenação seja praticada em razão de uma mesma ilicitude²³⁴.

Nesse sentido, é a lição de Souto Maior, Severo e Mendes:

[...] o fato concreto é que as agressões deliberadas aos Direitos Sociais, muitas vezes com avaliação de vantagem pelo próprio trabalhador, que aceita trabalhar sem registro, mediante forjada formalização de uma pessoa jurídica fantasma, para não recolher contribuição previdenciária e pagar menos imposto, ocorrem de forma cada vez mais crescente, gerando a lógica destrutiva de uma espécie de ‘pacto antissocial’.

Está claro, que as práticas reiteradas de agressões deliberadas e inescusáveis (ou seja, sem o possível perdão de uma carência econômica) aos direitos trabalhistas constituem grave dano de natureza social, uma ilegalidade que precisa de correção específica, que, claro, se deve fazer de forma mais eficaz possível, qual seja, por intermédio do reconhecimento da extensão dos poderes do juiz no que se refere ao provimento jurisdicional nas lides individuais em que se reconhece a ocorrência do dano em questão.²³⁵

Entretanto, para se caracterizar o dano social, também é importante observar a intenção da conduta lesiva, não obstante o valor executado nunca ser o suficiente para reparar o dano social sofrido.

Quando o juiz verificar a existência de condutas socialmente reprováveis nas reclamações trabalhistas, deve proferir condenação tendente a reparar o dano social

²³⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O dano social e sua reparação**. Disponível em: <<http://tpmagister.lex.com.br/lexnet/lexnet.dll/Dout/4d3?f=templates&fn=document-frame.htm&2.0>>. Acesso em: 26 jan. 2015.

²³⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 76.

perpetrado, fixando *ex officio* o valor, uma vez que se busca proteger toda a sociedade, além do indivíduo.

A discussão sobre a possibilidade de condenação ao pagamento de indenização por *dumping* social *ex officio* desperta muito debate sobre a sua aplicação. A doutrina não é uníssona sobre o tema, existindo oposição sob diversos argumentos.

Muitos aplicadores do Direito do Trabalho se opõem à condenação de ofício, sob o argumento de que a referida prática encontra óbice no princípio do contraditório, uma vez que a decisão resultante da condenação não foi submetida à discussão prévia durante a instrução no processo de conhecimento. Os doutrinadores contrários à aplicação *ex officio* ainda argumentam que existe uma quebra no princípio da inércia da jurisdição, e, portanto, para que o juiz possa se pronunciar sobre a existência ou não da prática de *dumping* social, deve existir pedido expresso da parte.

Há, também, aqueles que rechaçam a aplicação do magistrado com fundamento na quebra do caráter individual da demanda, tornando-a coletiva. Assim, uma indenização sob o argumento de *dumping* social traria como consequência uma condenação para além dos limites da lide, além do receio de que a empresa seja condenada mais de uma vez pelo mesmo fato.

Contudo, para os juristas Souto Maior, Severo e Mendes, defensores da tese de aplicação *ex officio*, tal medida se faz necessária para conferir a efetividade da tutela jurisdicional.

Os próprios autores sustentam que o ordenamento jurídico possibilita essa atuação do magistrado com fulcro no artigo 404, parágrafo único²³⁶, do Código Civil. Esse artigo prevê a possibilidade de o magistrado fixar indenização suplementar *ex officio* caso entenda que a restituição do bem da vida pretendido não é o suficiente para reparar o dano causado²³⁷.

²³⁶ “**Art. 404.** [...] **Parágrafo único.** Provado que os juros da mora não cobrem o prejuízo, e não havendo pena convencional, pode o juiz conceder ao credor indenização suplementar”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 26 jan. 2015.

²³⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 132-133.

Além do artigo 404, parágrafo único, do CC, que prevê a possibilidade de aplicar indenização suplementar *ex officio*, o artigo 765²³⁸ da CLT também confere poder aos magistrados trabalhistas para determinarem qualquer diligência capaz de assegurar a eficácia do direito material. Desta forma, o direito do trabalho possibilita ao juiz, no caso concreto, aplicar indenização suplementar com o intuito de impedir violação à dignidade da pessoa, mesmo na ausência de provocação.

Souto Maior²³⁹ ainda esclarece que a aplicação *ex officio* se faz necessária porque a sociedade espera que os juízes não flexibilizem os conceitos pertinentes aos direitos humanos, bem como os de direito social, porque esses direitos não podem ser reduzidos a uma questão de custo.

Ainda sustentam os juristas Souto Maior, Severo e Mendes que a condenação *ex officio* pelo magistrado não constitui surpresa para a parte, pelo fato de que eventual condenação é amplamente discutida nos autos e, também em inúmeras outras demandas que insistentemente vêm sendo trazidas ao conhecimento do Poder Judiciário²⁴⁰.

Finalmente, os referidos autores ainda argumentam que a ausência de pedido expresso de condenação por *dumping* social se revela como da natureza dessa espécie de condenação, uma vez que ela implica lesão à sociedade e não apenas ao autor da demanda individual, tanto é que a indenização deferida não é revertida em seu favor. A indenização é consequência do caráter pedagógico que deve assumir a decisão judicial, razão pela qual “sequer é razoável, em tal contexto, exigir que haja pedido da parte”²⁴¹.

Após o reconhecimento da prática de *dumping* social, cabe ao magistrado fixar o valor da sanção condenatória, bem como motivar a aplicação da sanção extraordinária e indicar os parâmetros utilizados para fixar tais valores.

Entretanto, como não é possível quantificar aritmeticamente a extensão do dano (como ocorre em casos de danos materiais), deve o magistrado analisar o caráter

²³⁸ “**Art. 765.** Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 26 jan. 2015.

²³⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O dano social e sua reparação**. Disponível em: <<http://tpmagister.lex.com.br/lexnet/lexnet.dll/Dout/4d3?f=templates&fn=document-frame.htm&2.0>>. Acesso em: 26 jan. 2015.

²⁴⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 129.

²⁴¹ *Id.*, *ibidem*, p. 129.

lesivo que atinge os mais variados setores sociais e verificar se a conduta é ou não reincidente²⁴². Cabe também ao juiz analisar a condição econômica do ofensor e o grau de reprovação social da prática, para não estabelecer um valor ínfimo.

No que diz respeito ao titular dos direitos sobre o *quantum* indenizatório, Souto Maior afirma que não seria correto reverter o valor da indenização para o Estado, pela incoerência de se repassar dinheiro a quem descumpriu seu papel fiscalizador. Para o autor, também não seria ideal destinar valores a ONGs, por não haver controle efetivo sobre a utilização do *quantum* recebido²⁴³.

Cumprido esclarecer que a indenização por *dumping* social é a condenação resultante de agressões à sociedade, sendo que o bem jurídico tutelado é de ordem transindividual. Desta forma, o legitimado para receber o *quantum* indenizatório decorrente da condenação é a sociedade. Qualquer destinação diversa ofende a Lei de Ação Civil Pública de Responsabilidade – Lei 7.347/85, que traz em seu artigo 13²⁴⁴ a destinação do valor indenizatório, em caso de violação aos direitos transindividuais.

Outra possibilidade é destinar o valor da indenização para o Fundo de Amparo do Trabalhador – FAT, regulado pela Lei 7.998/90, artigo 10²⁴⁵, que tem como finalidade custear o seguro desemprego, o pagamento do abono salarial e o financiamento de programas de desenvolvimento econômico.

Desta forma, verifica-se que o FAT é o credor legitimado a receber as indenizações decorrentes de *dumping* social. Nesse sentido, Medeiros Neto acrescenta que “a especialização e a compatibilidade do referido Fundo com a natureza do interesse trabalhista tutelado ensejam, pois, que para ele se direcione a parcela da condenação judicialmente fixada”²⁴⁶.

²⁴² FERNANDEZ, Leonardo. *Dumping Social*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 176.

²⁴³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O Dano Social e Sua Reparação**. Disponível em: <<http://tpmagister.lex.com.br/lexnet/lexnet.dll/Dout/4d3?f=templates&fn=document-frame.htm&2.0>>. Acesso em: 26 jan. 2015.

²⁴⁴ “**Art. 13.** Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17347orig.htm>. Acesso em: 26 jan. 2015.

²⁴⁵ “**Art. 10.** É instituído o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico”. (*Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011*). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm>. Acesso em: 26 jan. 2015.

²⁴⁶ MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano Moral Coletivo**. São Paulo, LTr, 2007. p. 81.

Ante as dúvidas sobre o *dumping* social e a própria divergência na doutrina, o Deputado Carlos Bezerra, em 2010, elaborou um Projeto de Lei para regular e punir o *dumping* social. O Projeto de Lei 7.070/10 tratava a respeito do instituto do *dumping* social, além de fixar indenização e multa administrativa contra empresa que praticasse concorrência desleal, bem como para qual entidade que deveria ser revertido o valor da multa²⁴⁷.

Contudo, o PL foi rejeitado em 31.01.2011, tendo sido arquivado pela Mesa da Câmara dos Deputados. Desta forma, cabe ao Poder Judiciário Trabalhista atuar ativamente, ainda que de ofício, para reprimir essas práticas nocivas que agredem a dignidade da pessoa humana, submetendo os trabalhadores a condições de trabalho degradantes.

Ante a ausência de lei, o Tribunal Superior do Trabalho se manifesta favorável ao acolhimento da tese do *dumping* social no direito interno, segundo o qual apresenta entendimento no seguinte sentido:

[...] 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 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.²⁴⁸

Entretanto, as condenações por *dumping* social ainda se apresentam bastante tímidas. No próximo capítulo será analisada a atuação do Poder Judiciário trabalhista, com o exame de casos práticos com entendimentos diferentes. Após isso, a Ação Civil Pública de nº 0000798-13.2013.5.05.0463 será examinada, cujo processo apresentou

²⁴⁷ Projeto de Lei do Dep. Carlos Bezerra. Dispõe sobre o “dumping social”. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=889754&filename=PL+1615/2011>. Acesso em: 26 jan. 2015.

²⁴⁸ Recurso de Revista nº 1646-67.2010.5.18.0002, da 2ª Turma, Relatora Ministra Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira, Brasília, DF, 19 de abril de 2013. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-1646-67.2010.5.18.0002&base=acordao&rowid=AAANGhAAF-AAAI8mAAI&dataPublicacao=19/04/2013&query=dumping and social>>. Acesso em: 26 jan. 2015.

elevada repercussão. Por último, se estudará como os Tribunais vêm interpretando e efetivando os direitos sociais.

3 O DUMPING SOCIAL E A REALIDADE BRASILEIRA

A partir das considerações até aqui expostas, verifica-se imperioso o estudo da atuação social da Justiça do Trabalho, bem como o entendimento dos magistrados voltados a promover a justiça e a proteção dos direitos sociais dos trabalhadores.

Como visto acima, o Direito do Trabalho nasceu para proteger a parte hipossuficiente da relação de emprego. Da necessidade em “retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho”²⁴⁹, coube ao Estado resguardar os direitos dos trabalhadores para equilibrar a relação jurídica.

Com as mudanças na produção capitalista e com a necessidade do capital de se internacionalizar para alcançar novos mercados para produtos fabricados em massa, por intermédio da deslocalização, reterritorialização e desterritorialização das atividades empresariais, prevaleceu o entendimento de que os direitos dos trabalhadores deveriam ser flexibilizados e precarizados²⁵⁰.

Ramos Filho acrescenta ao acima exposto que,

[...] respeitadas as peculiaridades locais, em vários países com base no mesmo argumento ‘globalizado’ se assiste a movimentos de regressão no Estado de Bem-Estar Social para se constituir acelerado processo de concorrência entre as nações no sentido de fomentar os investimentos à custa da diminuição do custo do trabalho subordinado, ou seja, por intermédio de ‘reformas’ que permitissem a utilização do *dumping* social como estratégia de crescimento econômico.

Para tanto, induz-se o movimento de deslocalização, reterritorialização e de desterritorialização das empresas, pelo qual se promove a transferência de atividades produtivas para países de capitalismo periférico, em busca de lugares com custos de mão de obra mais baratos, motivando os governos desses países a precarizar ainda mais os direitos dos trabalhadores, objetivando alcançar a alegada competitividade internacional.²⁵¹

²⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 183.

²⁵⁰ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p. 360.

²⁵¹ *Id.*, *ibidem*, p. 383.

Diante desta precarização do Direito do Trabalho, faz-se necessário buscar “o ‘pacto’ que o capitalismo fez com o Estado Social, propondo medidas capazes de recuperar a força necessária para modificar realidades excludentes e cruéis”,²⁵².

A Constituição Federal de 1988 propõe uma ruptura com esta realidade ao promover a inclusão social. Reconhecer que alguns atos devem ser repreendidos pelo Estado-juiz é respeitar o trabalhador em sua plenitude; é legitimar a dignidade humana desse trabalhador e favorecer uma melhoria de sua condição econômica.

Com espírito de respeito ao trabalhador, a Justiça do Trabalho cada vez mais vem rompendo paradigmas para retirar do centro das relações jurídicas a ‘vontade’, para que em seu lugar seja colocado o ‘interesse social’²⁵³.

Frente a esta realidade, os magistrados brasileiros vêm, ainda que timidamente, condenando empresas por *dumping* social, visando combater a prática reiterada de injustiças na área trabalhista.

Assim, ainda no presente capítulo se faz necessário estudar a atuação do Poder Judiciário trabalhista frente ao caso concreto, examinando casos práticos com entendimentos diversos. O primeiro caso diz respeito à prática de *dumping* social numa atividade extremamente terceirizada: *call center*. Os casos seguintes abordam as dúvidas que ainda se apresentam na seara trabalhista sobre a questão do *dumping* social, sendo reconhecidos em primeira instância e reformados em instâncias superiores.

Após a análise destes casos práticos, passa-se à apreciação pormenorizada do caso mais emblemático de condenação por *dumping* social até o momento. Por último, se estudará como os Tribunais vêm interpretando e efetivando os direitos sociais dos trabalhadores.

²⁵² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 42.

²⁵³ *Id.*, *ibidem*, p. 51.

3.1 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL: ACÓRDÃOS QUE AVENTAM SOBRE O *DUMPING* SOCIAL

Como visto acima, a questão do *dumping* social ainda é permeada de dúvidas no próprio Judiciário. Elas aparecem principalmente quanto ao reconhecimento ou não da referida prática, quanto à indenização suplementar, quanto ao valor desta indenização e quanto à atuação de ofício pelo magistrado.

O Judiciário trabalhista sempre teve como norte de sua atuação a aplicação do princípio de proteção ao hipossuficiente da relação trabalhista, tanto é que este se constitui um dos princípios basilares que regem essa justiça especializada, buscando promover a proteção do vulnerável, fazendo com que a exploração do mais forte pelo o mais fraco seja minimizada.

Norteados pela proteção do hipossuficiente da relação trabalhista e na tentativa de diminuir o desequilíbrio desta mesma relação, os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho – 4ª Região, nos autos 0078200-58.2009.5.04.0005²⁵⁴, mantiveram parcialmente a sentença condenatória contra empresa de *call center* a indenizar a sociedade em razão da violação sucessiva dos direitos trabalhistas de seus empregados.

É relevante a análise dessa jurisprudência e a atuação do Judiciário no caso, uma vez que aos trabalhadores de *call centers* é vedada a terceirização da atividade-fim, segundo a Súmula nº 331²⁵⁵ do TST. Destaca-se que esta modalidade de relação de emprego geralmente se faz acompanhada da terceirização ilícita das atividades-fim, como foi o caso desses autos.

No Brasil, o serviço de telemarketing cada vez mais é destaque no setor de serviços. Cada empresa de *call center* contrata em média 1.100 empregados, sendo que este elevado número de colaboradores por empresa é resultado da privatização das

²⁵⁴ Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view>. Acesso em: 10 out. 2014.

²⁵⁵ Súmula 331, TST: “CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011: I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei 6.019, de 03.01.1974)”. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 29 jan. 2015.

companhias de telecomunicações, o que possibilitou a posse de linhas telefônicas para uma grande parcela da população²⁵⁶.

Os trabalhadores desse setor estão em consonância com o regime mais flexível de emprego, bem como baixos salários e péssimas condições de trabalho. Esses empregados estão em constante vigilância, tanto pelos supervisores no estilo face a face quanto por câmeras espalhadas dentro da sala onde se encontram as mesas de atendimento telefônico. Cada empregado é responsável pelas suas metas de arrecadação, cujo principal objetivo é atender o máximo de ligações possível no menor tempo. Geralmente a primeira pausa é de 10 minutos, sendo este tempo rigidamente controlado, enquanto que o intervalo intrajornada é de somente 20 minutos²⁵⁷.

Sobre os trabalhadores em *calls centers*, Souza fez um trabalho de pesquisa empírica, e um dos entrevistados foi o operador de telemarketing Rodolfo. O autor relata da seguinte maneira o serviço deste trabalhador:

*O trabalho é intenso e geralmente tem-se mais trabalho do que se pode suportar, além da constante cobrança pela redução do tempo de atendimento. Sua atividade consiste em atender e resolver, no menor tempo possível, problemas relacionados ao desbloqueio, contas pendentes e dívidas de telefones. Em situações mais complexas, de difícil resolução, a tensão aumenta, ele é geralmente constrangido a usar o botão “mudo” para aliviar a tensão. O “mudo” é um mecanismo utilizado pelo operador toda vez que a tensão aumenta ao nível de o cliente xingá-lo, e então o “mudo” serve para o atendente retrucar, mas detalhe: sem que o cliente escute. O mecanismo em jogo é o de criar a falsa sensação de que o cliente e o atendente estão em pé de igualdade. Qualquer possibilidade de responder à altura é completamente neutralizada. O conforto produzido pelo “mudo” é o de criar a sensação de que o atendente pode reagir ao ser desrespeito, nada mais falso e paliativo. A eficácia, então, é a de criar um mecanismo placebo, um pseudoalívio da tensão emocional (assim como no caso das festas, [...]), compensatório pela enorme tensão no ambiente de trabalho. O que está em jogo é a constituição de condições precárias de trabalho formal, no qual o trabalhador é valorizado pela capacidade de se subjugar às imposições das empresas, como mudança de horários, má-fé dos supervisores e condições de trabalho estressantes e massacrantes.*²⁵⁸

Diante desta realidade, foi interposta Reclamatória Trabalhista, autuada sob o nº 0078200-58.2009.5.04.0005, na qual a Reclamante, dentre outros pedidos, requereu

²⁵⁶ SOUZA, Jessé. **Os Batalhadores brasileiros**: Nova classe média ou nova classe trabalhadora? Belo Horizonte: Editora UFMG, 2012. p. 61.

²⁵⁷ *Id.*, *ibidem*, p. 60-66.

²⁵⁸ *Id.*, *ibidem*, p. 65.

indenização por *dumping* social. Analisando este caso em particular, verifica-se que a indenização por *dumping* social ocorreu em razão de que a Reclamada possui diversas Reclamatórias Trabalhistas contra si, desrespeitando quase sempre os mesmos direitos dos seus empregados, sem, contudo, nada fazer para alterar este quadro. Dentre os direitos mais desrespeitados pela Reclamada está o não pagamento de horas extras e distorções salariais significativas entre os colaboradores.

A sentença de primeiro grau, referente aos autos nº 0078200-58.2009.5.04.0005, foi prolatada nos seguintes termos:

A primeira reclamada possui mais de 1.502 processos ativos na comarca de Porto Alegre²⁵⁹. Todas as semanas (para não dizer todos os dias de pauta), são instruídos processos envolvendo não apenas o mesmo grupo econômico, como também as mesmas pretensões: horas extras não pagas, distorções salariais insustentáveis. Trata-se, pois, de empreendimento que pratica macrolesões, na medida em que o desrespeito aos mais elementares direitos constitucionais trabalhistas é reiteradamente trazido ao conhecimento do Poder Judiciário, sem que nada seja feito pela empresa para alterar a situação. A apresentação de registros reputados inidôneos já foi considerada, por si só, suficiente para configurar uma atuação de má-fé. [...].

Extrapolando, inclusive, os limites dos direitos individuais da reclamante. Atinge todos os trabalhadores cuja mão-de-obra justifica a existência mesma do grupo econômico reclamado. **Atinge, inclusive, o próprio Estado social, na medida em que permite uma concorrência desleal.** Quem não paga horas extras e comete distorções salariais para um grande número de empregados, auferindo com isso vantagens financeiras que lhe permitem competir em condições de desigualdade no mercado. [...].

É por isso que a atuação do grupo econômico – no presente feita e em tantas outras demandas em tramitação na comarca de Porto Alegre – implica verdadeiro *dumping social*, a perpetrar macrolesão que, por sua vez, exige um tratamento rigoroso e diferenciado por parte do Poder Judiciário Trabalhista. [...].

Acrescento, por fim, que a jurisprudência cível vem aceitando a condenação ao pagamento de indenização por dano social (*dumping*) em hipóteses de ofensa ao direito do consumidor. Com mais razão ainda, é possível e necessário coibir a reiteração de condutas socialmente lesivas, no âmbito das relações de trabalho.

Por todos esses elementos, que decorrem de insistentes provocações ao Poder Judiciário Trabalhista, para que tome conhecimento das macrolesões perpetradas pelo grupo econômico a que pertencem as reclamadas, entendo aplicável, ao caso vertente, o que estabelecem os artigos 404 do Código Civil e 652, “d”, da CLT. Por consequência, condeno as reclamadas ao pagamento de indenização pela prática de *dumping social*, em valor que fixo em R\$ 700.000,00 (setecentos mil reais), a ser corrigido na proporção dos créditos trabalhistas, a partir da data de publicação da presente decisão. O

²⁵⁹ Consulta feita em 24.11.2008, junto ao sistema informatizado (INFOR) da Justiça do Trabalho de Porto Alegre.

valor deverá ser depositado em conta à disposição do Juízo e será utilizado para pagamento dos processos arquivados com dívida nesta Unidade Judiciária, a iniciar pelo mais antigo, observada a ordem cronológica, na proporção de no máximo R\$ 10.000,00 para cada exequente.²⁶⁰

Após a decisão de primeiro grau, inconformada com a decisão, a Reclamada interpôs recurso à instância superior, e a Turma, por maioria de votos, deu provimento parcial ao recurso para reduzir a condenação por *dumping* social ao valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), como forma de coibir a conduta reiterada e sistemática da contratação de mão de obra irregular e precária, bem como para coibir outras violações aos direitos trabalhistas²⁶¹.

Da análise do caso concreto apresentado acima e da entrevista feita por Souza, verifica-se a atuação do Judiciário atrelada aos valores da ética, solidariedade e da razoabilidade, a fim de se verificar a proteção do interesse social. Em que pese o valor da condenação ter sido reduzido, ainda assim o Magistrado esteve voltado à proteção do hipossuficiente.

Em outro caso concreto, verifica-se um posicionamento totalmente contrário ao que foi demonstrado ao longo do presente trabalho, demonstrando o quanto o presente tema ainda carece de estudos.

Trata-se de Reclamatória Trabalhista ajuizada perante o Tribunal Regional do Trabalho – 9ª Região, na comarca de Cornélio Procópio, em trâmite perante a 1ª Vara do Trabalho, autuada sob a numeração única do CNJ 0001373-87.2012.5.09.0093, na qual a Reclamante Patrícia Barbosa Garcia Marson, por meio de procurador particular, litiga contra as Reclamadas Corol Cooperativa Agroindustrial e Credialiança Cooperativa de Crédito Rural, com o fim de denunciar as Reclamadas por *dumping* social em razão da não concessão de 30 dias de férias, trabalho em sobrejornada, desvio de função dentre outros direitos sonogados.

A Magistrada de Primeiro Grau, Dra. Emília Simeão Albino Sako, excluiu da lide a 1ª Reclamada, e condenou a 2ª Reclamada, dentre outras verbas, ao pagamento

²⁶⁰ Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view>. Acesso em: 10 out. 2014.

²⁶¹ TRT – 4ª Região. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0078200-58.2009.5.04.0005&operation=doProcesso&action=2 &intervalo=90>. Acesso em: 10 out. 2014.

de *dumping* social, no importe de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), revertidos para a própria Reclamante. Nesse sentido é a sentença:

8. Indenização por danos morais - *dumping* social

[...]

No caso dos autos, conforme depoimentos e documentos juntados, a reclamante trabalhou sozinha na unidade; gozou férias de apenas 20 dias; embora exercesse atividade tipicamente bancária, trabalhava mais de 6h00 por dia; foi remunerada como caixa, no entanto, tinha de responder pela Unidade e realizar atribuições de grande responsabilidade, tais como abertura de contas correntes, propostas de empréstimos, aplicações financeiras, cobrança aos associados inadimplentes. A reclamada é um banco de crédito rural que faz financiamentos; tem sede em Rolândia e 18 filiais no Estado do Paraná; trabalha com produtores e desenvolve todos os tipos de serviços que uma instituição financeira desenvolve, com horários de atendimento mais elásticos. Todo final de ano faz uma projeção de trabalho para o ano seguinte, como conquista de associados, depósitos à vista e a prazo, operação de empréstimo.

A organização do trabalho, com vistas à obtenção de aumento de lucros, não pode reduzir o trabalhador a uma simples peça ou engrenagem do sistema produtivo, causando-lhe prejuízos desproporcionais aos obtidos pela empresa. Quando o empregador sonega tempo de repouso e exige trabalho sem remuneração, contribui para o surgimento de doenças e mortes por excesso de trabalho, por fadiga. A reclamante contribuiu com sua força de trabalho para que a reclamada atingissem seus objetivos econômicos, por vários anos, no entanto, foi tratada com total descaso durante todo o contrato. O empregador que busca aumentar seus lucros mediante a exploração do trabalho alheio, desrespeita os princípios constitucionais da valorização do trabalho, da função social do contrato e da dignidade da pessoa humana, comete *dumping* social. É grande número de trabalhadores lesados com a forma que as empresas utilizam para gerir a atividade econômica. Não basta, portanto, determinar o cumprimento da lei, uma vez que isso ainda é lucrativo para empresas, pois muitos trabalhadores, individualmente, não se sentem estimulados a ingressar com ações em juízo e nem mesmo os entes coletivos dão a tais lesões a devida importância. Além disso, os juros trabalhistas de 1% ao mês, não capitalizados, e a correção monetária aplicada aos créditos trabalhistas são estímulos a não cumprir, adequadamente, a lei.

Assim, pelas razões expostas, e diante do dano social perpetrado, pois não se trata simplesmente de mera proteção ao patrimônio individual, e sim, de agressão à ordem jurídica, e considerando-se o que dispõem os arts. 404, parágrafo único, do Código Civil, 832, parágrafo 1º, e 652, *d*, da CLT, art. 84 do CDC, art. 765 da CLT, arts. 8º e 766, também da CLT, impõe-se proferir decisão que desestime tais procedimentos, penalizando-se a Reclamada para evitar a repetição da prática, e para compensar o benefício econômico obtido. [...].

Assim, condena-se a Reclamada a pagar à Reclamante indenização pela sonegação de direitos trabalhistas, que implicam dano social pelo descumprimento da ordem jurídica, ora arbitrada em R\$ 25.000,00.

A indenização ora deferida tem natureza punitivo-pedagógica ou preventiva, e reflete o dever de proteção à ordem jurídica vigente.²⁶²

Inconformada, a 2ª Reclamada, Credialiança Cooperativa de Crédito Rural, interpôs Recurso Ordinário para Instância Superior, o qual foi distribuído para a 1ª Turma do TRT – 9ª Região e, segundo o voto da Relatora Desembargadora Dra. Adayde Santos Cecone, a condenação por *dumping* social foi reformada, sob o argumento de que na esfera individual a parte autora da demanda não é legítima para interpor pedido desta natureza, sendo legitimados somente aqueles previstos Lei de Ação Civil Pública e do Código de Defesa do Consumidor.

Nesse sentido, é a decisão da Relatora:

[...] o Juízo de origem condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em virtude de *dumping* social, no importe de R\$25.000,00, ao fundamento de que a reclamante contribuiu com sua força de trabalho para que a reclamada atingisse seus objetivos econômicos, por vários anos, no entanto, foi tratada com total descaso durante todo o contrato (fl. 361-362).

A reclamada sustenta, em suma, que não houve qualquer ato ilícito de sua parte e que não há fundamento legal para deferimento da indenização em epígrafe, além de que condena a empresa duplamente pelos mesmos fatos, supostamente ilícitos. Requer a extinção da referida condenação (fl. 412-414).

[...]

De início, reputo aplicáveis os dispositivos de Direito Civil sob o conceito de “*dumping* social”, por preenchidos os requisitos da omissão e da compatibilidade aos princípios trabalhistas, notadamente o da proteção ao direito do trabalhador, nos termos dos arts. 8º e 769, ambos da CLT.

A caracterização da prática de “*dumping* social” tem por objetivo principal atribuir um caráter de punição pedagógica e preventiva às empresas, obrigando-as a indenizar a sociedade, pelo ato ilícito praticado.

Assim, as empresas que mitigam os direitos fundamentais dos trabalhadores para obter lucros incessantes devem restabelecer a ordem social e econômica, por meio da indenização reparatória à sociedade, bem como para preservar a livre concorrência.

Na esfera da Justiça do Trabalho, resta averiguar se o comportamento empresarial operou-se pela conquista de preços módicos dos bens e serviços, às custas da precarização do trabalho e da possibilidade de causar prejuízo à concorrência.

Feitas tais considerações, perfilho o entendimento de tratar-se da tutela de direitos coletivos e difusos, sendo legítimos para a propositura do pleito

²⁶² Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=5493972&procR=AAAS6GABaAAJZrPAAC&ctl=1267>. Acesso em: 28 nov. 2014.

apenas aqueles constantes da Lei de Ação Civil Pública e do Código de Defesa do Consumidor.

Assim, descarto, de plano, a possibilidade de conceder o pedido na esfera individual. Não fora isto, inexistem nos autos fatos relacionados à visão macroeconômica descrita, mormente a demonstração de conduta reiterada da empresa em atribuir más condições de trabalho aos seus empregados e afetar a concorrência, a ponto de justificar a imposição de um dever de indenizar toda a sociedade.

Reformo para afastar a condenação em indenização por ato ilícito decorrente da prática de “*dumping social*”.²⁶³

Importa frisar que o acórdão destacado acima foi publicado no Diário Estadual da Justiça do Trabalho – DETJ, em agosto de 2014, razão pela qual a presente Reclamatória Trabalhista não transitou em julgado, eis que a Reclamante, Patrícia Barbosa Garcia Marson, recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho, e o respectivo Recurso ainda não foi julgado.

Da análise desse caso particular, verifica-se que no voto apresentado pela Relatora Desembargadora Dra. Adayde Santos Cecone ainda muito se discute sobre o conceito de *dumping social*, e quais os pressupostos formais e materiais que precisam estar preenchidos para se configurar a sua existência.

Destaca-se que, mesmo quando a ação é ajuizada pelos legitimados previstos na Lei de Ação Civil Pública e no Código de Defesa do Consumidor, a jurisprudência ainda não é unânime sobre o *quantum* indenizatório. Nesse sentido se destaca a Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, no Município de Criciúma, e autuada sob o número ACP 0183900-16-2007-5-12-0055.

A ação foi ajuizada após nove trabalhadoras do frigorífico, não mais suportando o frio, solicitarem à empresa alguns minutos para se aquecerem fora do posto de trabalho. A reivindicação resultou na demissão por justa causa de todas as colaboradoras. A precariedade das condições de trabalho foi denunciada ao Ministério Público que, com o apoio do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Alimentação de Criciúma e Região, iniciou a investigação sobre os ilícitos apresentados.

²⁶³ Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/acordao-1267-2012-93.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2014.

A Magistrada de primeiro grau, Dra. Zelaide de Souza Phillipi, da 4ª Vara do Trabalho de Criciúma, condenou a Reclamada por danos morais coletivos no valor de R\$ 16.000.000,00 (dezesesseis milhões de reais), sob o seguinte argumento:

Pelo exposto, visando não apenas à reparação do dano social causado pela demandada, mas também à adoção de práticas convergentes ao cumprimento da legislação trabalhista e dos fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, defiro o pagamento de indenização no importe de R\$ 14.610.000,00 (quatorze milhões, seiscentos e dez mil reais), correspondente a 10% do lucro líquido do grupo controlador da ré em 2010, o qual reputo compatível com o caráter pedagógico da medida sem, no entanto, comprometer a manutenção da atividade produtiva da ré. [...].

Contudo, reputo não apropriada a destinação do valor respectivo ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), medida que não geraria qualquer benefício direto aos trabalhadores lesados. [...].

Nesse contexto, entendo que seria mais apropriada a intimação da Secretaria Estadual de Saúde e do Instituto Nacional do Seguro Social, para que, de forma conjunta, apresentem projeto destinado à recuperação dos trabalhadores e reintegração destes no mercado, [...].

Pelo que, defiro parcialmente o pedido formulado, para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos sociais, no valor de R\$ 14.610.000,00 (quatorze milhões, seiscentos e dez mil reais), por dano moral coletivo. [...].²⁶⁴

Inconformada, a Reclamada interpôs Recurso Ordinário à instância superior, a qual majorou o valor para R\$ 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais), sob o argumento de que “essas condutas, conforme a prova dos autos, geraram danos graves e irreparáveis à saúde de inúmeros empregados submetidos a ambiente de trabalho degradado, com o único intuito de obtenção de lucro, situação que o Juízo trabalhista denominou, em duas oportunidades (tutela antecipada e sentença), de uma “legião de trabalhadores doentes e incapacitados”²⁶⁵.

Novamente inconformada com a decisão do Tribunal Regional, a Reclamada recorreu da decisão para o Tribunal Superior do Trabalho, o qual reduziu a condenação para R\$ 10.000.000 (dez milhões de reais) e, ainda obrigou a Reclamada a proceder à adequação das condições de trabalho, concedendo pausas de 20 minutos a cada

²⁶⁴ Disponível em: TRT 12ª Região. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP1/DocumentoListar.do?pdsOrigem=AUDIENCIAS&plocalConexao=criciuma&pnrDoc=938417>>. Acesso em: 01 dez. 2014.

²⁶⁵ Disponível em: <<http://www.prt12.mpt.gov.br/procuradorias/57-prt-florianopolis/203-tst-condena-frigorifico-seara-em-r-10-milhoes-e-a-adequar-as-condicoes-de-trabalho-multapor-descumprimento-das-obrigacoes-pode-chegar-a-r-100-mil-por-infracao>>. Acesso em: 28 ago. 2014.

1h40min. de trabalho em ambientes frios, proibição de exigir horas extras em ambientes frios e de impedir o uso dos banheiros durante o expediente, dentre outros.

Destaca-se que a empresa em questão é líder mundial no processamento de proteína animal, e, embora a condenação tenha sido reduzida a menos da metade do valor arbitrado pelo TRT, tal decisão se configura no mais importante precedente jurisprudencial brasileiro versando sobre frigoríficos, em razão da natureza das obrigações impostas e pelo valor da indenização a título de *dumping* social, conforme esclarecem os Procuradores do Trabalho, Sandro Eduardo Sardá e Heiler Ivens de Souza Natali, Coordenadores Nacionais do Projeto do MPT de Adequação das Condições de Trabalho em Frigoríficos²⁶⁶.

Conforme se observa deste último julgado, houve avanço na questão do *dumping* social interno, uma vez que os Ministros do TST estão voltados a coibir condutas que violem os direitos fundamentais dos trabalhadores. Desta forma, faz-se necessário que o Judiciário atue cada vez mais como um agente social na promoção da justiça, paz, solidariedade e respeito aos direitos dos cidadãos.

Neste mesmo sentido, destaca-se a Reclamatória Trabalhista interposta na 1ª Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul, Rio Grande do Sul, autuada sob o número RO 11900-2009-0291-04-4, na qual o juízo singular condenou de ofício as três Reclamadas Cooper Forte Sul, J. M. Empreendimentos e a Companhia de Bebidas das Américas – AMBEV ao pagamento de indenização no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) pela prática de *dumping* social, ao argumento de que a primeira Reclamada disponibilizava mão de obra à segunda e terceira Reclamadas de forma fraudulenta e sem garantir direitos aos trabalhadores. No entendimento do juízo de primeiro grau “a atividade jurisdicional não pode ser conivente com tamanho abuso praticado por aqueles que exploram atividades econômicas que visam essencialmente ao lucro em detrimento de relações sociais”²⁶⁷.

Inconformadas, as Reclamadas interpuseram Recurso Ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a qual manteve a sentença que as condenou, de

²⁶⁶ Disponível em: <<http://www.prt12.mpt.gov.br/procuradorias/57-prt-florianopolis/203-tst-condena-frigorifico-seara-em-r-10-milhoes-e-a-adequar-as-condicoes-de-trabalho-multa-por-descumprimento-das-obrigacoes-pode-chegar-a-r-100-mil-por-infracao>>. Acesso em: 28 ago. 2014.

²⁶⁷ Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 30 nov. 2014.

ofício, ao pagamento de indenização pela prática de *dumping* social, no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), decidindo que, no caso concreto, a referida sentença não se tratava de *extra petita*, sob o argumento de que a decisão foi tomada com o intuito de coibir a conduta reiterada e sistemática das Reclamadas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região ainda embasou sua decisão da seguinte maneira:

Como bem exposto pelo juízo *a quo*, o entendimento inovador acima mencionado é plenamente aplicável e socialmente justificável para a situação que estabeleceu na presente demanda. Como já referido na sentença, “a atividade jurisdicional não pode ser conivente com tamanho abuso praticado por aqueles que exploram atividades econômicas que visam essencialmente o lucro em detrimento de relações sociais [...]”.

[...]

Dessa forma, afigura-se razoável, diante da situação posta no processo, manter a Sentença que condenou as reclamadas, solidariamente, ao pagamento de indenização a título de *dumping* social. Entende-se razoável, também, diante das circunstâncias, manter o valor da condenação que foi arbitrado em R\$ 100.000,00.

Registre que a condenação solidária das reclamadas se justifica como forma de se coibir a conduta reiterada e sistemática de contratação de mão de obra irregular e precária, bem como para se coibir o agir do qual resulte em outras violações como as constatadas nos presentes autos e já referidas.

Salienta-se, ainda, e de conformidade com o já exposto pelo juízo de primeiro grau, que não há falar em julgamento *extra petita*, diante dos fundamentos retro expedidos. Não há que se falar, também, em violação de dispositivos legais e constitucionais, principalmente os referidos nos recursos.

Em relação à destinação do valor arbitrado a título de *dumping* social, é razoável que tal valor seja destinado ao “Fundo de Defesa dos Direitos Difusos”, criado pela Lei 7.437/85, cujo objetivo é promover a reparação dos bens lesados e não sendo mais possível, os valores devem ser destinados a uma finalidade compatível. Sobre a questão, lembre-se o artigo do Juiz Rodrigo Trindade de Souza, “PUNITIVE DAMAGES E O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: adequação das condenações punitivas para a necessária repressão da delinquência patronal.”.

Condenação mantida.

Ante a manutenção da sentença de primeiro grau em sede de Recurso Ordinário, a segunda e terceira Reclamadas recorreram ao Tribunal Superior do Trabalho, alegando novamente julgamento *extra petita* em razão da condenação solidária ao pagamento de indenização por *dumping* social. Após análise de todo o processo, a 1ª Turma do TST, através do Ministro Relator Dr. Walmir Oliveira da

Costa, reformou a decisão do tribunal *a quo* para afastar o julgamento *extra petita*, além de afastar a condenação por *dumping* social.

Nesse sentido é o Acórdão proferido pelo Ministro Relator Dr. Walmir Oliveira da Costa:

RECURSOS DE REVISTA DAS RECLAMADAS J.M. EMPREENDIMENTOS E COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMÉRICAS - AMBEV. IDENTIDADE DE MATÉRIAS. ANÁLISE CONJUNTA. INDENIZAÇÃO POR *DUMPING* SOCIAL. CONDENAÇÃO DE OFÍCIO. JULGAMENTO “*EXTRA PETITA*”.

1. Em decorrência do princípio da estabilização da demanda e dos limites legais da atuação judicial, preconizados nos arts. 128 e 460 do CPC, é defeso ao juiz proferir sentença, a favor do autor, de natureza diversa da pedida, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

2. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença em que se julgou improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício e seus consectários, condenando, de ofício, as reclamadas ao pagamento de indenização por “*dumping* social”, não obstante a ausência de pedido nesse sentido. A condenação extrapolou os limites objetivos da demanda, violando, portanto, os arts. 128 e 460 do CPC, 5º, LIV e LV, da Constituição Federal. Recursos de revista conhecidos, nesse particular, e providos.

Diante do Acórdão apresentado, verifica-se inicialmente a intervenção efetiva dos magistrados, preocupados em atuar como agente social, com a finalidade de promover a justiça e a proteção aos direitos sociais do trabalhador. Entretanto, num mesmo processo, verifica-se a divergência doutrinária e jurisprudencial presente em nosso ordenamento jurídico.

De toda sorte, ante as divergências doutrinárias apresentadas em um mesmo processo, os juristas Souto Maior, Severo e Mendes sustentam que

[...] o Direito do Trabalho é incompatível com conceitos ‘puros’, ainda mais quando encontram sua fonte nos postulados teóricos do direito liberal. Quaisquer teorias acerca das relações entre capital e trabalho devem ser eminentemente ligadas à prática, comprometidas com a questão social e conscientes das peculiaridades já mencionadas. O âmbito processual não pode fugir a essa regra. Se no direito comum há urgente necessidade de repensar o processo, conferindo-lhe efetividade, no Direito do Trabalho trata-se de um imperativo.²⁶⁸

²⁶⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 131.

Diante do exposto, percebe-se que o Direito do Trabalho necessita ser pensado cada vez mais na sua questão social, razão pela qual não deve estar preso à natureza jurídico-formal das normas e institutos relacionados, mas sim na evolução histórica da ligação entre capital e trabalho.

Em razão desta preocupação com a questão social e com a existência de um meio ambiente de trabalho sadio, onde a dignidade da pessoa humana seja respeitada, faz-se necessário o estudo de caso pormenorizado no tópico subsequente, no qual se constata a preocupação constante do Ministério Público do Trabalho do Estado da Bahia, com a higidez do ambiente de trabalho.

3.2 ANÁLISE DO CASO CONCRETO: AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 0000798-13.2013.5.05.0463

O Ministério Público do Trabalho do Estado da Bahia (MPT-BA) ajuizou, em 2013, Ação Civil Pública em face da Itabuna Têxtil S.A., mais conhecida pelo seu nome fantasia, Trifil, empresa líder no setor de moda íntima. As investigações contra a empresa se iniciaram em 2005, por meio de instauração *ex officio* de procedimento administrativo (nº 000156.2005.05.001), após denúncias de que em seu parque fabril, localizado na cidade de Itabuna, ocorreram mais de 300 acidentes com operários. A situação da Trifil se agravou ainda mais, quando o Sr. Joadson Bispo de Oliveira, um jovem de 19 anos, que havia sido recém-contratado para trabalhar no setor de tinturaria, foi sugado pela máquina centrífuga que operava, morrendo imediatamente, razão pela qual, o MPT-BA instaurou a referida Ação Civil Pública.

Em 23 de agosto de 2006, quando da realização de inspeção no local pelos Procuradores do Trabalho Dr. Manoel Adroaldo Bispo e Dr. Pacífico Antônio Luz de Alencar, restou constatado o “descumprimento maciço da legislação trabalhista em vigor, em especial no que tange às normas de saúde, segurança e medicina do trabalho”²⁶⁹. Também foram registradas 32 irregularidades de extrema gravidade por inadequação do maquinário e por negligência quanto ao cumprimento das normas de

²⁶⁹ Ação Civil Pública nº 0000798-13.2013.5.05.0463. Tribunal Regional do Trabalho – 5ª Região. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=1983_270&p_idpje=13780&p_num=13780&p_npag=x>. Acesso em: 13 jan. 2015.

segurança e saúde no trabalho, as mesmas pelas quais a empresa já havia sido autuada e interditada diversas vezes.

Como referido acima, desde 2006 a empresa estava sendo investigada pelo MPT, razão pela qual em 2007 a Trifil e o MPT assinaram Termo de Ajuste de Conduta – TAC nº 10/2007, para que ela se adequasse às normas de saúde e segurança. Na ocasião, o MPT afirmou que a empresa Trifil “não demonstra qualquer comprometimento com a proteção dos trabalhadores aos riscos ambientais, violando de forma reiterada e maciça o arcabouço normativo protetivo da vida e da integridade física de mais de 3.000 (três mil trabalhadores) que laboram em seu estabelecimento”²⁷⁰.

Mesmo após a realização do TAC nº 10/2007 a Trifil ainda continuou desrespeitando as normas e os direitos trabalhistas, razão pela qual o sindicato da categoria profissional, em 2009, relatou ao MPT a existência de doenças ocupacionais e desrespeito ao meio ambiente laboral.

A denúncia do sindicato foi no seguinte sentido:

[...] mobiliário inadequado e quebrado nos setores de costura e confecção, assédio moral contra os empregados dos setores de costura, confecção, firsan, scala, fiação e expedição. Acrescenta que em 26.06.2009 o Ministério do Trabalho e Emprego encaminhou-lhe cópia de relatório de fiscalização e autos de infração lavrados em face da empresa acionada em maio de 2009 (doc. 1.E), em razão das irregularidades abaixo indicadas: prorrogação da jornada normal de trabalho além do limite legal de 2 (duas) horas diárias sem qualquer justificativa legal, não concessão de pausas para descanso, nos termos da NR-17, inexistência de assentos e pausas para descanso no setor da produção (Malharia), onde os empregados exercem suas atividades em pé, em desconformidade com as disposições da NR-17.²⁷¹

Em 2010 foi realizada nova audiência administrativa, ocasião em que o MPT verificou novas condições degradantes:

[...] passados mais de 2 (dois) anos da assinatura do TAC com o MPT, a Itabuna Têxtil S.A. continuava, de forma consciente e deliberada,

²⁷⁰ Ação Civil Pública nº 0000798-13.2013.5.05.0463. Tribunal Regional do Trabalho – 5ª Região. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=1983_270&p_idpje=13780&p_num=13780&p_npag=x>. Acesso em: 13 jan. 2015.

²⁷¹ *Ibidem*.

descumprindo as normas trabalhistas e ao quanto obrigada por meio do TAC nº. 10/2007”.

Segundo o Ministério Público do Trabalho foram prestadas por prepostos do SINTRATEC as seguintes informações: “que o intervalo dura 1h, que duas vezes por semana (terça e quinta) existe ginástica laboral nos setores de Confecção, Costura, Firsan e Scala, que dura 10 minutos [...], que não existem outras pausas além do intervalo e da ginástica; que não há alternância da posição em pé e sentada no posto de trabalho; que ouviu falar que o número de atestados mensais gira em torno de 10%; que não existe o pagamento de salário por produção; que a empresa exige o cumprimento de metas individuais [...]; que se não forem cumpridas as metas, há penalidades como advertência, suspensão, havendo casos de demissão por justa causa; que as metas de produção vêm aumentando com o tempo [...] que a produção de cada trabalhador é anotada em uma tabela, sendo visível em cada setor; que as lesões mais comuns são: lesões na coluna (Setor de Expedição e na Confecção e na Costura) e lesões no braço (Setor de Confecção, Costura, Firsan e Scala); que também há muitos casos de afastamento por problemas psicológicos por conta da pressão por metas [...].²⁷²

Após a realização da audiência administrativa supracitada, o MPT realizou nova inspeção na sede da Trifil, quando verificou o descumprimento de 29 obrigações que constavam do TAC firmado em 2007. As principais obrigações que a Trifil deveria cumprir diziam respeito ao intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos trabalhados e melhorias nas condições do meio ambiente laboral. Dentre as obrigações descumpridas, destacam-se as seguintes:

22.a) Avaliação e adequação dos postos de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de forma a evitar que eles sejam exigidos acima das suas condições de resposta e que não tenham que adotar posturas inadequadas com risco potencial de dano à saúde;

22.b) Implementar orientações gerenciais efetivas, que garantam a possibilidade de interrupção fácil do trabalho para atender necessidades fisiológicas e a possibilidade de mudança postural, alternando entre a posição de pé e sentado, observado as especificidades do trabalho e a livre opção do operador;

22.c) Adotar sistemas de pausas nas atividades que envolvam sobrecarga muscular estática ou dinâmica de pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, de acordo com o que determina o subitem 17.6.3 (b) da NR 17 [...]. As referidas pausas deverão ocorrer durante a jornada de trabalho, na proporção mínima de 10 minutos a cada 90 minutos trabalhados, sem prejuízo do intervalo destinado à refeição e sem compensação de jornada;

[...]

²⁷² Ação Civil Pública nº 0000798-13.2013.5.05.0463. Tribunal Regional do Trabalho – 5ª Região. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=1983_270&p_idpje=13780&p_num=13780&p_npag=x>. Acesso em: 13 jan. 2015.

22.e) Para as atividades que são realizadas na posição sentada, a empresa deverá dotar os seguintes requisitos mínimos de conforto: 1) manter espaço suficiente e adequado para as pernas do trabalhador; 2) permitir boa adaptação entre a mesa ou bancada ou esteira e a cadeira de trabalho, porque sem esse conjunto, a melhor cadeira poderá não garantir o maior conforto; 3) Dispor assentos projetados para o trabalho em bancadas nos diversos postos do setor de produção, possibilitando a alternância das posições sentada e em pé (parte da NR-17 e à Nota Técnica nº 060/2001 MTE). [...]

22.f) Continuar implementando estruturas em altura adequada, se possível regulável, para a colocação de bandejas, cestas e ou materiais, eliminando sua disposição ao nível do chão, de modo a evitar que os trabalhadores realizem contínuos movimentos de flexão de tronco.

22.g) Disponibilizar para as atividades no setor de malharia, estruturas que facilitem as atividades de passagem de fios e as demais que envolvem atividades acima da linha dos ombros.²⁷³

Frente ao descumprimento do TAC nº 10/2007, o MPT novamente designou audiência administrativa, ocasião em que a Trifil confessou que não implementou integralmente as intervenções ergonômicas necessárias, bem como não concedeu descansos de 10 minutos a cada 90 minutos trabalhados nas atividades que exigem esforços repetitivos com sobrecarga muscular ou estática. A empresa argumentou que não cumpriu as exigências requeridas, porque “é difícil implementar o descanso intralaboral, pois que as máquinas não podem ser desligadas, demonstrando a clara opção em priorizar o lucro em detrimento da saúde e da vida dos trabalhadores”²⁷⁴.

Mesmo com a confissão da Trifil de que não implementou as intervenções ergonômicas necessárias solicitadas anteriormente, o Ministério Público realizou nova audiência administrativa, em 18/08/2011, para mais uma vez tentar que a empresa assinasse o TAC nº 10/2007. Contudo, a referida audiência restou infrutífera porque novamente a Trifil demonstrou desinteresse em se adequar ao exigido pelo MPT, principalmente quanto às questões do meio ambiente do trabalho e quanto à pausa de 10 minutos para cada 90 minutos trabalhados²⁷⁵.

Diante desta recusa da Trifil, o MPT encaminhou ao Ministério do Trabalho e Emprego relatório de fiscalização e autos de infração, em razão das fiscalizações ocorridas entre 25/07/2011 e 28/07/2011. Essa nova fiscalização ocorreu com a

²⁷³ Ação Civil Pública nº 0000798-13.2013.5.05.0463. Tribunal Regional do Trabalho – 5ª Região. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=1983_270&p_idpje=13780&p_num=13780&p_npag=x>. Acesso em: 13 jan. 2015.

²⁷⁴ *Ibidem*.

²⁷⁵ *Ibidem*.

finalidade de se investigar a causa de seis acidentes de trabalho com afastamento superior a 15 dias. Desta nova fiscalização foram lavrados onze autos de infração pelos seguintes motivos:

- 1) Deixar de cumprir disposição legal sobre segurança e medicina do trabalho;
- 2) Deixar de contemplar, na estrutura do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, o Planejamento Anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma;
- 3) Deixar de contemplar, na etapa de reconhecimento dos riscos do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, a determinação e localização das possíveis fontes geradoras;
- 4) Deixar de realizar reunião extraordinária da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;
- 5) Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados;
- 6) Deixar de manter Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho;
- 7) Permitir que os profissionais integrantes do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deixem de exercer as competências definidas na NR-4;
- 8) Deixar de fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento;
- 9) Deixar de disponibilizar assentos para descanso durante as pausas, nas atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé ou disponibilizar assentos para descanso durante as pausas em local que não possam ser utilizados por todos os trabalhadores, nas atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé;
- 10) Deixar de conceder pausas para descanso, em atividade que exija sobrecarga muscular estática ou dinâmica;
- 11) Deixar de registrar o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho no órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego.²⁷⁶

Apesar de todas as tentativas do MPT junto à Trifil, para que a empresa se comprometesse em alterar seus maquinários e instituísse a referida pausa, a fim de garantir aos trabalhadores um meio ambiente laboral hígido, nenhuma das reivindicações foi atendida. Em razão das escusas da Trifil, o MPT solicitou à Secretaria de Saúde do Estado da Bahia – CESAT, que emitisse parecer técnico sobre

²⁷⁶ Ação Civil Pública nº 0000798-13.2013.5.05.0463. Tribunal Regional do Trabalho – 5ª Região. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=1983_270&p_idpje=13780&p_num=13780&p_npag=x>. Acesso em: 13 jan. 2015.

a necessidade/desnecessidade de manutenção do intervalo intralaboral, conforme fixado no TAC nº 10/2007. O parecer técnico de CESAT foi no seguinte sentido:

[...] como medida de prevenção de agravos à saúde dos trabalhadores, sobretudo, visar/prevenir o estabelecimento de sobrecarga muscular estática e/ou dinâmica do pescoço, membros, dorso e membros superiores e inferiores, a DIVAST/CESAT posiciona-se pela manutenção de pausas de 10 minutos a cada 90 minutos trabalhados, conforme já previsto na cláusula 22c do TAC assinado entre o Ministério Público do Trabalho e a empresa Itabuna Têxtil S/A; e ainda reafirma a imperiosa necessidade de se preservar a autonomia do trabalhador durante o tempo das pausas.²⁷⁷

Diante da fiscalização administrativa iniciada pelo MPT e pelo Ministério do Trabalho e Emprego, realizada em novembro de 2012, demonstrou-se que: “Itabuna Têxtil S.A persiste nas irregularidades constatadas em 2006, 2009, 2010 e 2011, adotando uma postura de total descaso com o cumprimento da legislação trabalhista em vigor, o que faz prova os 33 (trinta e três) Autos de Infração lavrados pelos Auditores Fiscais do Trabalho em decorrência da ação fiscal”²⁷⁸.

Em razão do não cumprimento do TAC nº 10/2007, o MPT ajuizou ação trabalhista, requerendo o cumprimento do referido Termo, bem como o cumprimento das cláusulas relacionadas aos trabalhadores doentes ou acidentados, além do cumprimento de diversas obrigações de fazer e não fazer, e o pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Em sua defesa, a Trifil alegou que o MPT se valeu de suas prerrogativas e instaurou procedimentos investigatórios fundados em denúncias vazias, nesse sentido foi sua defesa:

Ao longo dos últimos anos, o Ministério Público do Trabalho, valendo-se, como de costume, abusiva e desmedidamente das suas prerrogativas, instaurou contra a acionada um arsenal de procedimentos investigatórios que se originaram, diga-se de passagem, em quase sua totalidade, de denúncias vazias, decorrentes sobretudo da orquestração sindical de caráter eminentemente político e institucional. [...] que, visando demonstrar o seu intento conciliatório, bem como a sua total e incansável disposição ao cumprimento rigoroso da legislação, a acionada firmou perante o MPT

²⁷⁷ Ação Civil Pública nº 0000798-13.2013.5.05.0463. Tribunal Regional do Trabalho – 5ª Região. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=1983_270&p_idpje=13780&p_num=13780&p_npag=x>. Acesso em: 13 jan. 2015.

²⁷⁸ *Ibidem*.

termos de Ajustamento de Conduta, vinculado a variados temas, sobretudo, a segurança e saúde no trabalho. [...] Nesse contexto, é válido rememorar que eventuais irregularidades supostamente identificadas pelo MPT no relatório de investigação (doc. 1 A) juntado pelo autor, que deram origem ao Termo de Ajustamento de Conduta (TAC nº 10/2007) e, comum a todas as empresas, foram prontamente atendidas pela acionada, e devidamente evidenciadas na forma dos documentos em anexo (book de evidências, relatórios de ergonomia - AET's (Análises Ergonômicas de Trabalho). [...] que, em verdade, o alegórico argumento veiculado pelo MPT em sua exordial, no sentido do total descumprimento pela acionada dos itens constantes no TAC e ulteriores aditivos, derivam, exclusivamente, da subjetividade dos temas envolvidos, principalmente, daquelas obrigações vinculadas à ergonomia. [...] o cumprimento dos itens vinculados à ergonomia, registre-se, TODOS RIGOROSAMENTE ATENDIDOS PELA ACIONADA, remanesceram nesse percurso reféns da chancela leiga dos próprios representantes do MPT, contaminada ainda pela atuação política e oportunista do sindicato obreiro que, ao contrário da conclusão dos técnicos e especialistas responsáveis pelas adequações ergonômicas promovidas no âmbito da acionada, sempre e sem propósito atestaram o descumprimento das obrigações assumidas.²⁷⁹

Ainda, no que diz respeito ao cumprimento do TAC nº 10/2007 aduz a Trifil que este envolve questões subjetivas, argumentando:

[...] de um lado entende o MPT que não houve integral cumprimento pela acionada dos itens constantes no TAC firmado, principalmente vinculados à ergonomia; de outro, entende a acionada que cumpriu integral e rigorosamente com todas as obrigações, depositando, mês a mês perante o MPT, inclusive, registro de evidências do cumprimento.²⁸⁰

Quanto ao descumprimento das obrigações firmadas no TAC nº 10/2007, argumenta a Trifil que esse documento foi elaborado por analista do MPT e que ele “não possui qualquer formação técnica e especialização nas áreas de ergonomia e saúde ocupacional”²⁸¹. No que diz respeito ao processo produtivo, afirma que “foi estruturado a partir de bases científicas, metodologias e ferramentas da administração e de outras ciências afins, sobretudo vinculados ao Estudo de Tempos e Métodos de Produção, além do emprego da cronoanálise e de outras ferramentas, mundialmente aplicadas e reconhecidas”²⁸².

²⁷⁹ Ação Civil Pública nº 0000798-13.2013.5.05.0463. Tribunal Regional do Trabalho – 5ª Região. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=1983_270&p_idpje=13780&p_num=13780&p_npag=x>. Acesso em: 13 jan. 2015.

²⁸⁰ *Ibidem*.

²⁸¹ *Ibidem*.

²⁸² *Ibidem*.

Finalmente, quanto ao relatório do CEREST e do próprio MPT, esclarece que são genéricos e inespecíficos, além de serem “completamente imprestáveis do ponto de vista técnico/científico e legal, bem como insubsistentes os autos de infração lavrados pelos Auditores do Ministério do Trabalho”²⁸³.

Destaca-se ainda que durante a fase de conhecimento o Juízo oficiou o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS para trazer aos autos a relação de todos os benefícios previdenciários concedidos aos trabalhadores da Trifil nos últimos anos. Diante de tal solicitação, o INSS informou que nos últimos dez anos houve 263 casos de afastamento para percepção do benefício de auxílio-doença acidentário, sendo que 144 destes ocorreram nos últimos cinco anos.

Diante desta realidade, o Juízo sentenciou da seguinte maneira:

CONSIDERO demonstrado à exaustão no presente feito que a empresa vem descumprindo reiteradamente as normas de saúde e segurança do trabalho. É inadmissível que em atividade com elevado risco, a Acionada, sem se importar com a vida e a saúde dos seus empregados, mantenha regime e condições de trabalho que aumentem ainda mais os riscos da atividade.

A conduta da empresa corresponde, sob o ponto de vista econômico, a algo que se convencionou denominar de *dumping* social.

Ao descumprir normas de saúde e segurança do trabalho, expondo seus trabalhadores a condições de trabalho que, via de regra, conduzem a acidentes e ao adoecimento com vistas a alcançar as metas de produção/produktividade, a empresa obtém ganhos maiores que seus concorrentes que cumprem rigorosamente as leis do País e, além do mais, lança sobre os ombros de toda a sociedade os custos crescentes com tratamentos médicos no âmbito do Sistema Único de Saúde e pagamento de benefícios previdenciários aos trabalhadores doentes ou acidentados.

Destaco que a conduta empresarial acima retratada é merecedora do pronto rechaço do Poder Judiciário, visto que é a um só tempo: atentatória à dignidade dos seus empregados, ao infringir os princípios jurídicos da dignidade humana, da inviolabilidade da vida, da função social do contrato e o direito ao meio ambiente saudável; desleal com as empresas concorrentes que cumprem as leis do país, violando assim o princípio constitucional da livre concorrência (CF, art. 170, IV); e extremamente danosa à sociedade brasileira, como um todo, que se vê na contingência de arcar com os custos sociais e previdenciários alusivos aos trabalhadores que adoeceram em razão do descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho e das cautelas exigíveis do empregador zeloso.

[...]

Em suma, tendo em vista as provas existentes nos autos e as razões acima alinhadas, **CONDENO** a Ré a adequar as condições de trabalho de seus

²⁸³ Ação Civil Pública nº 0000798-13.2013.5.05.0463. Tribunal Regional do Trabalho – 5ª Região. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=1983_270&p_idpje=13780&p_num=13780&p_npaga=x>. Acesso em: 13 jan. 2015.

empregados, no prazo de 90 dias, a contar da publicação da presente decisão, sob a cominação de astreintes no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), calculadas mês a mês, pelo descumprimento de cada uma das seguintes obrigações ora fixadas.²⁸⁴

Quanto ao pedido indenizatório por danos morais coletivos, o Juízo sentenciou da seguinte maneira:

Estabelecidas tais premissas, e considerando, em suma, que o valor da indenização por danos morais deve se pautar pelo princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, deve também levar em consideração a gravidade da conduta e a extensão do dano, observar o caráter pedagógico da pena e a condição econômica do ofensor, especialmente para que a penalidade tenha efeito prático e repercussão na política administrativa patronal, **DEFIRO indenização por danos morais coletivos no montante de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais).**

O valor da indenização por danos morais deferido neste tópico ou resultante das *astreintes* pelo descumprimento das obrigações de fazer deferidas nesta decisão será destinado, integralmente, em favor do **Fundo de Promoção do Trabalho Decente – FUNTRAD**, em conformidade com o art. 13 da Lei nº 7.347/85 c/c com o art. 2º da Lei Estadual nº 12.356 de 22 de setembro de 2011.²⁸⁵

Analisando a sentença, verifica-se que o Juízo condenou a empresa Trifil em razão do descumprindo reiterado das normas de saúde e segurança do trabalho, reconhecendo que tais práticas atentam contra a dignidade de seus empregados ao infringir os princípios jurídicos da dignidade da pessoa humana, da inviolabilidade da vida, da função social do contrato e do direito ao meio ambiente saudável. Desta forma, verifica-se que o Juízo apresentou longa fundamentação acerca da tese da aplicabilidade de indenização pela prática de *dumping* social.

Ao estipular a condenação por *dumping* social, o Juízo discorreu sobre a capacidade econômica da empresa, entretanto condenou-a em valor muito aquém de seu lucro. O MPT na petição inicial informa que no ano de 2010 a empresa lucrou R\$ 44.292.664,00 (quarenta e quatro milhões, duzentos e noventa e dois mil e seiscentos e sessenta e quatro reais), razão pelo qual seu pedido de indenização por *dumping* social

²⁸⁴ Ação Civil Pública nº 0000798-13.2013.5.05.0463. Tribunal Regional do Trabalho – 5ª Região. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=1983_270&p_idpje=13780&p_num=13780&p_npag=x>. Acesso em: 13 jan. 2015.

²⁸⁵ *Ibidem*.

foi no importe de R\$ 15.000.000,00 (quinze milhões de reais), porém o Juízo condenou a Trifil no importe de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais).

Em sua fundamentação, o magistrado ainda afirma a existência de reiteradas violações de direitos laborais pela Trifil, levando em consideração o descumprimento do TAC firmado, o adoecimento dos trabalhadores, sendo ainda que restou demonstrado nos autos a ocorrência da média de dois acidentes por mês durante os anos de 2010 a 2012, advindo com o falecimento do Sr. Joadson Bispo de Oliveira. O Juízo ainda alega que a prática sistemática de agressões aos direitos trabalhistas faz com que a empresa obtenha ganhos maiores que seus concorrentes que cumprem as leis rigorosamente.

Quanto aos valores deferidos a título de indenização por danos morais coletivos, eles foram destinados, em consonância com a Lei 7.347/85, à FUNTRAD.

Nesse caso concreto, o magistrado condenou a Trifil por *dumping* social, almejando combater a prática reiterada de injustiças na esfera trabalhista. Se não existisse esse combate, as empresas explorariam ainda mais seus empregados a fim de aumentar sua lucratividade. Inconformada com esta decisão de primeiro grau, a Trifil interpôs recurso, porém as partes transigiram.

A empresa optou em insistir nas violações aos direitos trabalhistas, mesmo com todas as tentativas do Ministério Público do Trabalho em resguardar os direitos dos trabalhadores. Esse comportamento da Trifil só se justifica pelos lucros exorbitantes obtidos por meio de *dumping* social. Em que pese a condenação ter sido estipulada num valor aparentemente elevado, se considerados os valores médios impostos como sanção na seara trabalhista, os dados financeiros trazidos pelo MPT demonstram que, pela realidade econômica da empresa, esse valor foi menor que o necessário para poder realmente ser compreendido como uma medida didática e dissuasiva, ou seja, a condenação não vai impedir que a empresa continue a desrespeitar os direitos trabalhistas de seus empregados. Uma alternativa para se estipular o *quantum* adequado poderia ser com a designação de perícia contábil para elaborar uma avaliação exata de quanto a empresa lucrou ao desrespeitar as normas trabalhistas e ao sonegar os direitos dos trabalhadores.

Da análise das considerações apresentadas ao longo do presente trabalho, vê-se que os magistrados brasileiros, com algumas exceções, vêm condenando as empresas por *dumping* social com a finalidade de combater a prática reiterada de injustiças na área trabalhista. Sem esta atuação dos operadores do direito, as empresas certamente continuariam colocando o lucro acima da dignidade da pessoa humana com a exploração deliberada da mão de obra.

No próximo subitem será analisado, sucintamente, como a Constituição Federal de 1988 recepcionou os direitos sociais e como eles são efetivados no ordenamento jurídico brasileiro.

3.3 INTERPRETAÇÃO DOS TRIBUNAIS

O *dumping* social traz consigo preocupações éticas na área dos direitos humanos. Os parâmetros que estabelecem e definem seu conceito trazem consigo a seguinte pergunta: é legítimo utilizar quaisquer métodos para a produção de bens?²⁸⁶

A sociedade em geral costuma impor restrições morais e legais a esta prática, tanto é que os indivíduos não são inteiramente livres para celebrar qualquer tipo de contrato. O contrato deve ser exercido nos limites de sua função social, conforme preceitua o artigo 421²⁸⁷ do Código Civil.

Neste mesmo sentido, acrescenta Amaral Júnior:

[...] no cenário internacional, a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1948, o Pacto dos Direitos Civis e o Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, além da grande quantidade de tratados que versam sobre questões específicas na área dos Direitos Humanos, não fazem outra coisa senão declarar que comportamentos são admitidos e que condutas devem merecer condenação geral. Em se tratando de direitos econômicos e sociais, a OIT, com o fim de designar o que seja moralmente aceitável na esfera do trabalho, tomou a iniciativa de definir as convenções que expressam “Direitos Humanos básicos”. São elas as convenções sobre liberdade de organização e de reivindicação coletiva, sobre trabalho forçado, igualdade de remuneração e sobre a proibição de discriminação no emprego. Estas convenções estão entre as mais ratificadas

²⁸⁶ AMARAL JÚNIOR. Alberto do. **Direitos Humanos e Comércio Internacional: Reflexões sobre a Cláusula Social**. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67444/70054>>. Acesso em: 13 jan. 2015.

²⁸⁷ **Art. 421.** “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 06 jan. 2015.

e a elas a OIT dedica a maior atenção. Formam, em seu conjunto, um *corpus* de Direitos Trabalhistas internacionalmente reconhecidos.²⁸⁸

Este quadro é resultante, como visto, da globalização econômica que evidenciou os conflitos dos trabalhadores entre a preservação de emprego e a melhoria das condições de trabalho. Diante dessa situação, surgem as flexibilizações de direitos em razão da renúncia dos trabalhadores em lutar por melhores condições de trabalho em troca da manutenção do emprego.

Maurício Godinho Delgado, sobre o tema, ainda acrescenta:

[...] a economia de mercado não visa à procura de equidade, de justiça social, porém à busca da eficiência, da produtividade e do lucro. Neste contexto, o Direito do Trabalho tem se afirmado na história como uma racional intervenção da ideia de justiça social, por meio da norma jurídica, no quadro genérico de toda a sociedade e economia capitalista.²⁸⁹

O desemprego e a precariedade nas relações de trabalho são consequências do processo de acumulação de capital de caráter excludente que fragiliza sobremaneira os direitos trabalhistas, razão pela qual o Estado é chamado para atuar.

Diante desta realidade, o Estado, munido de políticas sociais e norteado pelos direitos humanos, aplica leis e normas visando à concretização da justiça social e privilegiando os direitos e interesses dos trabalhadores.

Neste sentido, acrescenta Flávia Piovesan:

Em síntese, extraem-se do sistema constitucional de 1988 os delineamentos de um Estado intervencionista, voltado ao bem-estar social. Consagra-se a preeminência ao social. Com o Estado Social, como observa Paulo Bonavides, o Estado-inimigo cede lugar ao Estado-amigo, o Estado-medo ao Estado-confiança, o Estado-hostilidade ao Estado-segurança. As Constituições tendem a se transformar num pacto de garantia social. Assim, o Estado Constitucional Democrático de 1988 não se identifica com um Estado de direito formal, reduzido a simples ordem de organização e

²⁸⁸ AMARAL JÚNIOR, Alberto do. **Direitos Humanos e Comércio Internacional: Reflexões sobre a Cláusula Social**. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67444/70054>>. Acesso em: 05 jan. 2015.

²⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego. Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos de Reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006. p. 122.

processo, mas visa legitimar-se como um Estado de justiça social, concretamente realizável.²⁹⁰

Assim, a Constituição Federal de 1988 traz expressamente um amplo rol de direitos e garantias fundamentais. No que tange aos direitos dos trabalhadores, esta apresenta um rol de direitos sociais no artigo 6º²⁹¹, acrescentando ainda os artigos 7º²⁹², 8º²⁹³, 9º²⁹⁴, 10º²⁹⁵ e 11º²⁹⁶, que, combinados com o artigo 1º, III²⁹⁷, proclama a dignidade da pessoa humana edificada como princípio supremo da Constituição.

A atual Constituição torna importante os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, conforme o disposto no artigo 1º, inciso IV, razão pela qual afirma a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II²⁹⁸) e a exequibilidade plena dos direitos fundamentais em seu preâmbulo. A atual Constituição ainda amplia o catálogo dos direitos fundamentais sociais (arts. 6º, 7º e 8º), fazendo com que a empresa, no exercício de sua função social, valorize inicialmente a força de trabalho de seus empregados, não apenas por depender da capacidade física ou intelectual deles, mas porque a dignidade da pessoa humana se irradia por todo o ordenamento jurídico.

²⁹⁰ PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 401-403.

²⁹¹ **Art. 6º.** “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. (*Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010*). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 07 jan. 2015.

²⁹² **Art. 7º.** “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 07 jan. 2015.

²⁹³ **Art. 8º.** “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 07 jan. 2015.

²⁹⁴ **Art. 9º.** “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 07 jan. 2015.

²⁹⁵ **Art. 10.** “É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 07 jan. 2015.

²⁹⁶ **Art. 11.** “Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 07 jan. 2015.

²⁹⁷ **Art. 1º** “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 07 jan. 2015.

²⁹⁸ **Art. 4º** “A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 07 jan. 2015.

Os direitos sociais, por estarem inseridos no título ‘Dos Direitos e Garantias Fundamentais’, juntamente com os direitos individuais (art. 5º), têm sido incorporados às cláusulas pétreas, conforme ensinamento de Bonavides:

[...] só uma hermenêutica constitucional dos direitos fundamentais em harmonia com os postulados do Estado social e democrático de direito pode iluminar e guiar a reflexão do jurista para a resposta alternativa acima esboçada, que tem por si a base de legitimidade haurida na tábua dos princípios gravados na própria Constituição (arts. 1º, 3º e 170) e que, conforme vimos, fazem irrecusavelmente inconstitucional toda inteligência restritiva da locução jurídica ‘direitos e garantias individuais’ (art. 60, 4º, IV), a qual não pode, assim, servir de argumento nem de esteio à exclusão dos direitos sociais.²⁹⁹

O ordenamento jurídico vigente ostenta uma legislação apta a proporcionar condição de vida digna, visando desse modo, ao bem-estar social. Em que pese o acima exposto, resta a dificuldade em concretizar as disposições constitucionais, ou seja, apesar de o texto constitucional ser de uma qualidade ímpar, a falta de aplicabilidade e efetividade das normas dispostas no ordenamento tornam a realidade muito diversa do previsto na Constituição Federal de 1988.

Neste sentido, acrescenta Gomes:

[...] entretanto, a realidade hodierna, bem ao contrário do que dispõe a Lei Maior, espelha expressivas agressões à dignidade e aos direitos dos trabalhadores em face de novas formas de organização do trabalho voltadas à produção por demanda, de forma a considerar o consumo como fator determinante para se alcançar as finalidades dirigidas ao aumento importante e incessante das margens de lucro.³⁰⁰

Assim, a realidade aponta para empresas preocupadas apenas em ampliar sua margem de lucro em total prejuízo dos trabalhadores, excluindo-os do aparato legal e submetendo-os a condições análogas à de escravos. Vale dizer, são empresas que optam pelo não pagamento de horas extras, pelo pagamento de salários *a laterre*, pela

²⁹⁹ BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1997. p. 597.

³⁰⁰ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Efetiva Valorização do Trabalho Humano pela Constituição da República Federativa do Brasil como Conquista Social. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto (Coords.). **25 anos da Constituição e o Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 172.

contratação de trabalhadores sem o reconhecimento do vínculo de emprego ou até mesmo por tolerar condutas de flagrante assédio moral no ambiente de trabalho.

A precarização do trabalho humano tem como consequência, dentre outras, criar um círculo vicioso de desrespeito aos direitos consagrados como direitos fundamentais sociais, fazendo com que os trabalhadores não sejam mais vistos como pessoas, mas como mercadorias.

Nesse sentido, pondera Sandel:

[...] quando decidimos que determinados bens podem ser comprados e vendidos, estamos decidindo, pelo menos implicitamente, que podem ser tratados como mercadorias, como instrumentos de lucro e de uso. Mas nem todos os bens podem ser avaliados dessa maneira. O exemplo mais óbvio são os seres humanos. A escravidão era ultrajante por tratar seres humanos como mercadorias postas à venda em leilão. Esse tratamento não leva em conta os seres humanos de forma adequada – como pessoas que merecem respeito e tratamento condigno, e não como instrumentos de lucro e objetos de uso.³⁰¹

Portanto, quando o empregador sonega os direitos fundamentais dos trabalhadores, ele agride o projeto de Estado Social, instituído pela Constituição Federal de 1988, comprometendo os direitos fundamentais dos empregados, bem como o valor social do trabalho.

Quando um empregador sonega os direitos fundamentais do trabalho, ele agride toda a ordem econômica constitucional, cabendo ao legislador concretizar a vontade constitucional, transformando o poder de legislar em dever de legislar para efetivar os direitos suprimidos.

Entretanto, a efetivação desses direitos é mais complexa do que as demais categorias porque tutelam interesses e bens voltados à realização da justiça social³⁰². Porém, cabe ao Poder Judiciário a obrigação de aplicar as normas definidoras de direitos sociais, alcançando uma sociedade mais justa e solidária.

Sobre a atuação do Poder Judiciário, pondera Hartmann:

³⁰¹ SANDEL, Michael J. **O que o dinheiro não compra**: os limites morais do mercado. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012. p. 15.

³⁰² BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas**: limites e possibilidades da Constituição brasileira. 7. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 107-108.

Por conta da crise de efetividade enfrentada pelos direitos fundamentais sociais na atualidade, não há como se afastar a possibilidade do Poder Judiciário atuar concretizando aqueles direitos previstos no texto constitucional, determinando tanto a garantia individual de bens e serviços quanto a adoção de políticas públicas. Isto porque, este atua para proteger os direitos ligados às liberdades individuais e para garantir concretização aos direitos sociais, que exigem prestações estatais (negativas ou positivas).³⁰³

Desta forma, o Poder Judiciário atua em todas as suas instâncias e graus de jurisdição para implementar os direitos sociais, não podendo se eximir de cumprir a Constituição. A atuação judiciária é no sentido de dar efetividade ao texto constitucional, superando até mesmo a separação de Poderes.

Silva ilustra muito bem o papel positivo do Estado no tocante à estipulação e concretização dos direitos sociais:

Assim, podemos dizer que os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias para o auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade³⁰⁴

No pertinente à atuação do Judiciário e aos direitos sociais, em especial ao direito do trabalho, o princípio constitucional de maior amplitude é o da proteção, que consiste em estabelecer ao hipossuficiente da relação laboral uma tutela diversificada, por intermédio da previsão jurídica que concede uma superioridade ao trabalhador, garantindo-lhe, deste modo, a proteção de alguns direitos mínimos, visando ao exercício da atividade laboral de forma digna, com fulcro na superação de desigualdades e na justiça social.

³⁰³ HARTMANN, Michelle Chalbaud Biscaia. Ativismo Judicial e a Concretização de Prestações Sociais. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 9, n. 9, p. 153-169, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/54/53>>. Acesso em: 20 jan. 2015.

³⁰⁴ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 286-287.

Ademais, outras garantias são vislumbradas, tais como o princípio do *in dubio pro operario*, visto que nas hipóteses que levam o operador do direito a escolher entre duas normas, deverá se sobressair aquela mais benéfica ao trabalhador. O princípio da irrenunciabilidade, ou da indisponibilidade de direitos, que dispõe sobre ao trabalhador não ser facultado renunciar ou dispor de seus direitos, evitando, desse modo, que o obreiro ceda às pressões e coações do empregador, sendo que o detentor do capital terá que respeitar as garantias constitucionais do trabalhador, independentemente de qualquer acordo, ou negociação.

Há, ainda, o princípio da primazia da realidade, por meio do qual se extrai que a situação empírica da relação laboral em apreço predomina sobre aquilo que consta no instrumento no qual foi consubstanciado o vínculo entre empregado e empregador.

Com efeito, é importante ressaltar que o Estado deve agir no intuito de que as disposições constitucionais das quais se depreendem os princípios acima arrolados sejam aplicados às relações de trabalho, a fim de que essas disposições possam ser eficientes, garantindo ao trabalhador a devida proteção de seus direitos básicos.

Delgado sustenta que se o direito ao trabalho não for minimamente assegurado, não existirá dignidade humana que sobreviva³⁰⁵. Desta forma, o Estado Social não é somente um regulador das relações sociais, mas tem como finalidade precípua promover o bem-estar social, valendo-se do caráter obrigacional do direito e da força coercitiva do Estado.

O direito social não é apenas uma normatividade específica, é uma regra de caráter transcendental que impõe valores à sociedade e a todo ordenamento jurídico. Esses valores impostos à sociedade são de ordem de solidariedade (como responsabilidade social de caráter obrigacional), justiça social (resultado da necessária política de distribuição dos recursos econômicos e culturais produzidos pelo sistema) e a proteção da dignidade humana (como forma de impedir que os interesses econômicos suplantem a necessária respeitabilidade à condição humana)³⁰⁶. Ressalta-se que esses valores são voltados tanto para o Estado quanto para os cidadãos: ao

³⁰⁵ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 207.

³⁰⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 32.

primeiro como propulsor das políticas de promoção social e garantidor das normas jurídicas sociais, e ao segundo nas relações intersubjetivas.

Souto Maior ainda acrescenta:

[...] não é por razão diversa que a Constituição de 1988 inicia seus artigos estabelecendo os fundamentos da República e, entre eles, faz constar ‘os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa’, [...]. Vale dizer: viver em um país capitalista, e, portanto, ditado pela regra da livre iniciativa, mas que se pretende democrático e regido pela ordem jurídica, implica a adoção de responsabilidade frente às lesões causadas pela simples assunção do risco ou pela deliberada negação de direitos fundamentais. Os valores do trabalho são sociais na ordem constitucional vigente porque não interessam apenas a quem trabalha, importando a toda a sociedade, que se pretende saudável e justa.³⁰⁷

Quanto a esses direitos na relação de trabalho, eles podem ter aplicação ‘direta’ ou ‘imediata’, em razão da desigualdade existente entre as partes na relação jurídica trabalhista, sendo que esta seria a maneira mais eficaz de proteger os direitos fundamentais do trabalhador. Neste mesmo sentido, Bandeira de Mello complementa:

[...] certos preceptivos constitucionais outorgam imediatamente, sem necessidade de qualquer regramento ulterior, tanto o desfrute imediato e positivo de certos benefícios quanto a possibilidade de exigi-los, se acaso forem negados.

Sirvam de exemplo a regra que limita em oito horas a duração normal da jornada de trabalho (art. 7º, XIII), a que garante o repouso semanal remunerado (art. 7º, XV) ou a que declara caber ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8º, III). Ditas normas prescindem de qualquer disposição provinda de lei ordinária para:

- a) seu imediato desfrute positivo e
- b) sua imediata exigibilidade, se desatendido o direito.³⁰⁸

Observa-se que a eficácia das normas por meio de aplicação ‘direta’ e ‘imediata’ se faz imprescindível nas relações trabalhistas para que os direitos dos trabalhadores sejam efetivados. Assim, tem-se que o direito social não é apenas um regulador das relações sociais, mas vai mais além, porque busca promover o bem-estar

³⁰⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 36.

³⁰⁸ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Eficácia das Normas Constitucionais e Direitos Sociais*. 1. ed., 2. tir. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 14-15.

social. A busca pela promoção do bem-estar social é verificada nas primeiras regras trabalhistas, impedindo que o trabalhador negocie sua saúde e seu tempo de vida, ou que assuma contrato de trabalho degradante.

Deste modo, a finalidade social do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho é a busca pela justiça social, tanto que a CLT determina a “nulidade de pleno direito da cláusula que restrinja ou fragilize direitos garantidos em lei”³⁰⁹. Em razão desta característica do direito do trabalho é que a flexibilização se apresenta na contramão da natureza do Direito do Trabalho, questionando seus pilares e sua própria razão de ser.

Sobre esta contradição entre a flexibilização e a finalidade do Direito do Trabalho, Souto Maior argumenta:

[...] a contradição entre a ordem constitucional vigente e o discurso neoliberal flexibilizante, tão em moda entre os operadores do Direito do Trabalho, é clara. A Constituição inaugura um espaço democrático de clara intervenção na vontade individual. Propõe um dever-ser nas relações privadas, pautado pela supremacia da finalidade social dos institutos mais caros ao capitalismo ocidental (propriedade e contrato). Subordina a ordem econômica à busca do bem comum e à inclusão social.

Este discurso se contrapõe radicalmente à lógica da supremacia da vontade que questiona até mesmo a atualidade do princípio tuitivo que justifica a existência do Direito do Trabalho.

Reconhecer que a supremacia do interesse social está na gênese das normas acerca da relação de trabalho, potencializado pelo reconhecimento da necessidade de um pacto de sobrevivência entre o sistema capitalista e o Estado nacional (social), nos capacita a enfrentar o discurso da flexibilização e mesmo da passividade do Estado-juiz diante da manifesta e reiterada inobservância de direitos trabalhistas.³¹⁰

Precarizar os direitos dos trabalhadores e reconhecer que a flexibilização dos direitos se faz necessária para se ‘alcançar a alegada competitividade internacional’ é reconhecer o flagrante assédio moral no âmbito das relações de emprego, além de reconhecer que o terceiro espírito do capitalismo³¹¹ está cada vez mais arraigado na sociedade.

³⁰⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 55.

³¹⁰ *Ib.*, *ibidem*, p. 54-55.

³¹¹ Nesse sentido, Ramos Filho sustenta que o terceiro espírito do capitalismo é aquele que se “vislumbra na precarização das tutelas estatais incidentes sobre o trabalho e na valorização dos contratos individuais de

Se, por um lado, a flexibilização do trabalho é necessária, até para não engessar o sistema, por outro, aumenta o risco do *dumping* social. O problema não está na flexibilização, mas no mau uso desse recurso.

Aceitar a flexibilização das leis trabalhistas é reconhecer a posituação da banalização da injustiça social e o sepultamento dos direitos nas relações trabalhistas. Não se pode curvar diante desta realidade. Não se pode passar do bem-estar social para o bem-estar empresarial, razão pela qual se faz importante a atuação do magistrado, e de todos os operadores do direito, no caso concreto, ao buscar a verdadeira justiça social.

trabalho nas condições de possibilidade para o crescimento econômico em ambiente de globalização para ampliação dos mercados para produtos brasileiros produzidos com baixos custos de mão-de-obra”. (RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012. p. 380).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho foi norteado pelo problema da proteção aos direitos sociais dos trabalhadores frente à prática de *dumping* social.

Verificou-se que o processo da globalização econômica trouxe consigo uma acentuação das desigualdades econômicas e sociais entre os países e dentre dos países. Essas desigualdades são resultantes do ‘Consenso de Washington’ ao apresentar a política do neoliberalismo econômicos, que apresentava, dentre outras características, a privatização, a flexibilização dos movimentos de capital, expansão e exploração de novos mercados e as transferências monetárias internacionais.

Em razão da política neoliberal, tinha-se uma menor ingerência do Estado na econômica, razão pela qual acreditava-se que melhoraria a qualidade de vida da população e das empresas, uma vez que permitiria a ampliação da produção e do consumo, bem como da capacidade de geração de empregos.

Contudo, a realidade para os países em desenvolvimento se mostrou bem diferente da idealizada. Nesses países, os direitos sociais foram sacrificados em nome da atração de investimentos para que as empresas se instalassem, atraídos por uma legislação trabalhista precária ou até mesmo inexistente.

Nesses casos, a dignidade da pessoa humana é deixada de lado, dando ensejo à concepção do ser humano como mercadoria, ao receber baixos salários, trabalhar em situações precárias para que os produtos manufaturados tenham preços inferiores aos praticados no mercado internacional pela concorrência.

No *dumping* social tem-se uma concorrência desleal proporcionada pelo Estado que permite a exploração da mão de obra por meio de baixos salários e baixo nível de proteção social, o que ocasiona a degradação do contrato de trabalho em benefício do lucro do empregador. Nestes casos, ocorre a transferência da empresa de um Estado para outro à procura de redução com os custos de mão de obra ou condições de mínimas de proteções aos direitos sociais.

No âmbito interno, o cenário não é muito diferente. As empresas nacionais, com dificuldades agravadas pelo comércio ou somente com a intenção de aumentar sua lucratividade, descumprem a legislação trabalhista não assinando a CTPS, não

pagando corretamente as horas extras realizadas, não pagando o décimo terceiro salário, não promovendo o meio ambiente do trabalho, dentre outras supressões de direito. Neste caso, verifica-se o prejuízo ao trabalhador e, também, à coletividade, motivo pelo qual, o magistrado pode *ex officio* condenar a empresa por danos sociais.

Diante desta prática nociva aos trabalhadores, os Estados vêm estabelecendo padrões trabalhistas internacionais mínimos, com o objetivo de melhorar as condições sociais dos países, reduzindo a pobreza, qualificando a mão de obra, promovendo a redistribuição da renda, dentre outros direitos.

A Organização Internacional do Trabalho, com o intuito de coibir a prática de *dumping* social, também vem estabelecendo patamares mínimos de garantias e de direitos aos trabalhadores. Da mesma forma, os sindicatos vêm defendendo a adoção de cláusulas sociais em contratos e tratados internacionais.

A adoção de cláusulas sociais visa ao estabelecimento de padrões mínimos laborais a serem respeitados pelas empresas ante a resistência em se observar as condições de trabalho e as relações capital-trabalho. No entanto, as cláusulas sociais também podem assumir outros compromissos, como, por exemplo: o respeito aos direitos sociais e, no caso de violação, como as partes podem retirar as vantagens estabelecidas reciprocamente.

Embora as cláusulas sociais tenha como destinatário o trabalhador e a sua proteção, a sua adoção e implementação ainda suscitam muita discussão, uma vez que os países em desenvolvimento argumentam que a referida medida prejudicaria o comércio. Como visto, a adoção e a implementação das cláusulas sociais ainda não têm um consenso, e sequer a definição do órgão competente para administrar tal tema escapa das discussões.

Numa tentativa para se buscar um foro adequado, a Convenção de Cingapura atribuiu à OIT a competência para deliberar sobre o assunto. Contudo, como esta Organização não é dotada de capacidade de sanção, ainda se discute a existência de se levar cláusulas sociais para o âmbito da OMC, uma vez que esta Organização tem condições de aplicar sanções, dada a sua estrutura.

Diante deste impasse, se apresenta a primeira pergunta do presente trabalho: qual organização internacional é competente para combater a prática de *dumping*

social? Em razão do esboçado até o momento, percebe-se que se faz necessária a atuação conjunta das duas organizações internacionais. Primeiro, porque a OIT é a Organização por excelência voltada para os direitos humanos que se reflete na defesa dos trabalhadores, possuindo experiência em dialogar com interesses diferentes e possui organização tripartite, enquanto a OMC é a Organização voltada para o comércio, razão pela qual tem poderes coercitivos e capacidade de fazer cumprir suas decisões. Em segundo lugar, porque os países desenvolvidos participam ativamente de ambas as Organizações, e conseguem harmonizar o bem-estar social e a justiça social como respeito às normas trabalhistas e aos direitos sociais. Assim, caso se pretenda tal equilíbrio, deve-se trabalhar ativamente para cumprir as normas da OIT e as regras da OMC, sem abrir mão da soberania de cada país.

Como se verificou no presente trabalho, a adoção de cláusulas sociais pelo sistema multilateral suscita muitas divergências entre os países. O Brasil, por exemplo, é contrário à sua adoção, mas também é contrário ao desrespeito aos direitos trabalhistas. Objetivando o cumprimento das normas trabalhistas e dos direitos sociais dos trabalhadores, o Judiciário brasileiro vem defendendo o combate ao *dumping* social, embora ainda existam magistrados contrários à ideia, conforme demonstrado no presente trabalho.

O combate ao *dumping* social se faz necessário na medida em que não há vantagens, tampouco ganhos na referida prática. Como visto no presente trabalho, em especial, na análise da Ação Civil Pública nº 000798-13.2013.5.05.0463, é grande o número de empregados que adoeceram ou se envolveram em acidentes por conta da falta de observância dos direitos laborais. Se a empresa desde o início das investigações do Ministério Público do Trabalho tivesse observado os direitos trabalhistas, certamente teria apresentado um aumento significativo na produtividade e eficiência econômica, o que responde à segunda pergunta.

Desta forma, conclui-se que o combate ao *dumping* social no ordenamento jurídico brasileiro se faz necessário como meio para a realização dos princípios constitucionais consagrados na Constituição Federal de 1988, particularmente no que tange à valorização do trabalho humano e à dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Paulo Roberto de. **A cláusula social no comércio internacional**. Disponível em: <http://www.academia.edu/5816869/429_A_Cl%C3%A1usula_Social_no_Com%C3%A9rcio_Internacional_1994_>. Acesso em: 06 jan. 2015.
- AMARAL JÚNIOR, Alberto do. Cláusula social e comércio internacional. In: AMARAL JÚNIOR, Alberto do; PERRONE-MOISÉS, Cláudia (Orgs.). **O cinquentenário da Declaração Universal dos Direitos do Homem**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1999.
- AMARAL JUNIOR, Alberto do. **Cláusula Social: um tema em debate**. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/456/r141-11.pdf?sequence=4>>. Acesso em: 18 nov. 2014.
- AMARAL JÚNIOR, Alberto do. **Direitos Humanos e Comércio Internacional: Reflexões sobre a Cláusula Social**. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67444/70054>>. Acesso em: 13 jan. 2015.
- ANAMATRA. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/anamatra/historia>>. Acesso em: 15 mar. 2014.
- ANAMATRA. **Enunciado nº 04**. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br>>. Acesso em: 15 mar. 2014.
- ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Orgs.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado Democrático**. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2003.
- ARAÚJO, Aline de Farias. **A necessária repressão da Justiça do Trabalho aos Casos de Dumping Social**. Disponível em: <[http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA%20DA%20ESMAT%2013%20ANO%204%20N%204%20OUT%202011\[PARA%20IMPRESS%C3%83O%20COM%20302%20PAGINAS\].pdf](http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA%20DA%20ESMAT%2013%20ANO%204%20N%204%20OUT%202011[PARA%20IMPRESS%C3%83O%20COM%20302%20PAGINAS].pdf)>. Acesso em: 15 mar. 2014.
- BARRAL, Welber. **Dumping e comércio internacional: a regulamentação antidumping após a Rodada do Uruguai**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.
- BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira**. 7. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.
- BERTAGNOLLI, Ilana. **Aplicações de Medidas Antidumping como Intervenção do Estado na Economia**. Disponível em: <<http://www.revistas.fw.uri.br/index.php/direitoeinovacao/article/view/999/1460>>. Acesso em: 03 fev. 2015.
- BLACK, Henry Campbell. **Black's Law Dictionary**. Disponível em: <<http://thelawdictionary.org/article/international-business-law/>>. Acesso em: 17 mar. 2014.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1997.
- BOSKOVIC, Alessandra Barrichelo. Convenção n. 100 da OIT: pela igualdade entre homens e mulheres na remuneração de trabalhos de igual valor. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 jan. 2015.
- BRASIL. **Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 26 jan. 2015.

BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 26 jan. 2015.

BRASIL. **Lei 7.347, de 24 de julho de 1985.** Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico **(VETADO)** e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17347orig.htm>. Acesso em: 26 jan. 2015.

BRASIL. **Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.** Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm>. Acesso em: 26 jan. 2015.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho em Santa Catarina. **TST condena Frigorífico Seara em R\$ 10 milhões e a adequar as condições de trabalho.** Disponível em: <<http://www.prt12.mpt.gov.br/procuradorias/57-prt-flrianopolis/203-tst-condena-frigorifico-seara-em-r-10-milhoes-e-a-adequar-as-condicoes-de-trabalho-multa-por-descumprimento-das-obrigacoes-pode-chegar-a-r-100-mil-por-infracao>>. Acesso em: 28 ago. 2014.

BRASIL. **Projeto de Lei do Dep. Carlos Bezerra.** Dispõe sobre o “dumping social”. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=889754&filename=PL+1615/2011>. Acesso em: 26 jan. 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 5ª Região. **Ação Civil Pública nº 0000798-13.2013.5.05.0463.** Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=1983270&p_idpje=13780&p_num=13780&p_npag=x>. Acesso em: 13 jan. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 30 nov. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1646-67.2010.5.18.0002,** da 2ª Turma, Relatora Ministra Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira, Brasília, DF, 19 de abril de 2013. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-1646-67.2010.5.18.0002&base=acordao&rowid=AAANGhAAF AAAl8mAAI&dataPublicacao=19/04/2013&query=dumping and social>>. Acesso em: 26 jan. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 29 jan. 2015.

BRASIL. TRT 3ª REGIÃO. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 02 ago. 2014.

CANCLINI, Néstor García. **A globalização imaginada.** Tradução de Sérgio Molina São Paulo: Iluminuras, 2007.

CARDOSO, Luciane. **Códigos de conduta, responsabilidade empresarial e direitos humanos dos tratados.** Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15512/8876>>. Acesso em: 26 nov. 2014.

CARVAS, Luiz Gustavo Abrantes. **Desmistificando o dumping social.** 2011. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/desmistificando-o-dumping-social>>. Acesso em: 24 jul. 2014.

CECATO, Maria Áurea Baroni. A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador. **Revista Prima Facie**, ano 5, n. 8, 2006, p. 67. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/viewFile/6783/4218>>. Acesso em: 01 ago. 2014.

CLÈVE, Clèmerson Merlin. **Atividade Legislativa do Poder Executivo.** 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

COMISIÓN PARA LA COOPERACIÓN LABORAL. Disponível em: <http://sp.naalc.org/naalc_es/naalc-full-text_es/part_six_provisions_es.htm>. Acesso em: 27 jan. 2015.

CONTRERAS, Sergio Gamonal. La cláusula social en el tratado de libre comercio entre Chile y Estados Unidos de Norteamérica. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 34, n. 129, jan./mar. 2008.

CRIVELLI, Ericson. Normas internacionais de trabalho e o comércio internacional. **Revista LTr**, São Paulo, v. 66, jan. 2002.

DECLARAÇÃO DO MÉXICO. Carta Sociolaboral Latino-Americana. In: RAMÍREZ, Luis Enrique; SALVADOR, Luiz (Orgs.). **Direito do Trabalho: Por Uma Carta Sociolaboral Latino-americana**. São Paulo: LTr, 2012.

DECLARAÇÃO MINISTERIAL DE CINGAPURA. Disponível em: <http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm>. Acesso em: 03 ago. 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campo. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Orgs.). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego. Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos de Reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio Internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003.

DORIA, Nora Lucia Ruoti de. **Régimen de Maquila: Una alternativa para la empresa nacional y extranjera**. Assunção: Imprenta Europa S.A.C.I.A.G, 2000.

DULCE, María José Fariñas. **Globalización, Ciudadanía y Derechos Humanos**. Madrid: Instituto de Derechos Humanos 'Bartolomé de Las Casas'. Universidad Carlos III de Madrid. Dykinson, 2000.

DUSSEL, Enrique. **Hacia una filosofía política crítica**. Bilbao: Desclée de Brouwe, 2001.

DUSSEL, Enrique. **La producción teórica de Marx: un comentario a los Grundrisse**. México (D. F): Siglo XXI, 1985.

EUROPEAN CENTRAL BANK. Disponível em: <<https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/ce32120061229pt00010331.pdf>>. Acesso em: 27 jan. 2015.

FALK, Richard. **Globalização predatória. Uma crítica**. Lisboa: Instituto Piaget, 2001.

FERNANDES, Leandro. **Dumping Social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

FLAITT, Isabela Parelli Haddad. O Trabalho escravo à luz das convenções ns. 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

FRAHM, C.; VILLATORE, Marco Antônio César. Dumping Social e o Direito do Trabalho. In: GOMES, Eduardo Biacchi; REIS, Tarcísio Hardman (Orgs.). **Globalização e o Comércio Internacional no Direito de Integração**. São Paulo: Lex, 2005.

FUNDAÇÃO ABRINQ. Disponível em: <<http://www.fundabrinq.org.br/projeto.php?id=40>>. Acesso em: 06 jan. 2015.

FUNDAÇÃO ABRINQ. Disponível em: <<http://www.fundabrinq.org.br/quemsomos.php>>. Acesso em: 06 jan. 2015.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Efetiva Valorização do Trabalho Humano pela Constituição da República Federativa do Brasil como Conquista Social. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto (Coords.). **25 anos da Constituição e o Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

GOMES, Eduardo Biacchi. **Comércio internacional e Comunidade Sul-Americana de Nações: o projeto democrático da integração**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2007.

GONÇALVES, Reinaldo. **O Brasil e a nova economia global: transformações e perspectivas**. São Paulo. Contexto, 2000.

GUERRA, Luciane Cristina de Sene Bargas; PAIXÃO, Mariana Michelini de Souza. A flexibilização do trabalho pode levar ao *dumping* social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, ano 101, v. 919, maio 2012, p. 393.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2001.

HARTMANN, Michelle Chalbaud Biscaia. Ativismo Judicial e a Concretização de Prestações Sociais. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 9, n. 9, p. 153-169, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/54/53>>. Acesso em: 20 jan. 2015.

HELD, David; MCGREW Anthony. **Pós e contras da globalização**. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

HOBBSAWM, Eric J. **Globalização, democracia e terrorismo**. Tradução de José Viegas. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

JOHANNPETER, Guilherme. **Antidumping: prática desleal no comércio internacional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1996.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Cavalcante. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. Tomo I.

KAWAY, Mina; VIDAL, Pedro Walter G. Tang. **Dumping social: as normas de trabalho e sua relação com o comércio internacional**. Disponível em: <<http://declatra.com.br/MyFiles/Artigos/Artigo%20Cl%C3%A1usula%20Social.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2014.

LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça**. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 2000.

LAMPREIA, Luiz Felipe. **Algumas verdades acerca da 'cláusula social'**. Disponível em: <<http://ftp.unb.br/pub/UNB/ipr/rel/discmin/1996/3055.pdf>>. Acesso em: 23 jul. 2014.

LANGILLE, Brian A. Eight ways to think about international labour standards. Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1141987>. Acesso em: 18 jul. 2014. E, também em, DI SENA JUNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003.

LANGUILLE, Brian A. **What is International Labor Law for?** Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1476364>. Acesso em: 18 jul. 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MCLUHAN; Marshall; POWERS, Bruce. **The Global Village – Transformations in world life and media in the 21st century**. New York: Oxford University Press, 1992.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano Moral Coletivo**. São Paulo, LTr, 2007.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Eficácia das Normas Constitucionais e Direitos Sociais**. 1. ed., 2. tir. São Paulo: Malheiros, 2010.

MILTON, Santos. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NORTH AMERICAN AGREEMENT ON LABOUR CORPORATION – NAALC. Disponível em: <http://sp.naalc.org/naalc_es/oop-naalc_es.htm>. Acesso em: 18 nov. 2014.

OECD. Disponível em: <www.oecd.org>. Acesso em: 06 jan. 2015.

OIT. **Convenção nº 100**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/445>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

OIT. **Convenção nº 105**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/469>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

OIT. **Convenção nº 111**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

OIT. **Convenção nº 138**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/492>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

OIT. **Convenção nº 182**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/518>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

OIT. **Convenção nº 29**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/449>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

OIT. **Convenção nº 98**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/465>>. Acesso em: 11 jul. 2014.

OIT. Disponível em: <www.oit.org.br>. Acesso em: 06 jan. 2015.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO. **ADPIC**: Acuerdo Plurilateral. Preâmbulo. Disponível em: <http://www.wto.org/spanish/tratop_s/trips_s/t_agm1_s.htm>. Acesso em: 20 jul. 2014.

PACTO GLOBAL REDE BRASIL. Disponível em: <www.pactoglobal.org.br>. Acesso em: 06 jan. 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Histórico-institucionais e Econômicos. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. **Consulta processual**. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=5493972&procR=AAAS6GABaAAJZrPAAC&ctl=1267>. Acesso em: 28 nov. 2014.

PASERO ABOGADOS, S.C. **Marco Legal de la Industria Maquiladora Mexicana**. Disponível em: <http://www.paseroabogados.com/downloads/publicacion_marco_legal_industria_maquiladora_mexicana.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2015.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Dumping Social ou Delinquência Patronal na Relação de Emprego?* **Revista TST**, Brasília, v. 77, n.3, jul./set. 2011.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos, Globalização Econômica e Integração Regional**: Desafios do Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Max Limonad, 2002.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PRAZERES, Tatiana Lacerda. **A OMC e os Blocos Regionais**. São Paulo: Aduaneiras, 2008.

RAMÍREZ, Luis Enrique; SALVADOR, Luiz. Para um Novo Paradigma nas relações trabalhistas do século XXI. In: _____ (Orgs.). **Direito do Trabalho**: Por Uma Carta Sociolaboral Latino-americana. São Paulo: LTr, 2012.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

REGIS, André. *Dumping Social e o Sistema Multilateral de Comércio: Breve História da Cláusula Social*. **Revista da Amatra**, Recife, ano 5, n. 18, p. 56.

RICO, Elena Del Mar García. El Dumping Social y Ambiental y la Protección de los Derechos Sociales y Económicos. In: ANNONI, Danielle (Org.). **Direitos Humanos & Poder Econômico**: Conflitos e Alianças. Curitiba: Juruá, 2005.

- RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Região. **Consulta processual**. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWin dow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view>. Acesso em: 10 out. 2014.
- ROCHA, Dalton Caldeira. Cláusula Social. In: BARRAL, Welber (Org.). **O Brasil e a OMC: os interesses brasileiros e as futuras negociações multilaterais**. Florianópolis: Diploma Legal, 2000.
- SÁNCHEZ RUBIO, David. Direitos Humanos, ética da vida humana e trabalho vivo. In: WOLKMER, Antonio Carlos (Org.). **Direitos humanos e filosofia jurídica na América Latina**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.
- SANDEL, Michael J. **O que o dinheiro não compra: os limites morais do mercado**. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.
- SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.
- SILVA, Alice Rocha da. *Dumping* e Direito Internacional Econômico. **Revista do Programa de Mestrado em Direito do UniCEUB**, Brasília, v. 2, n. 2, jul./dez. 2005, p. 440-441. Disponível em: <<http://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/index.php/prisma/article/viewFile/199/174>>. Acesso em: 02 ago. 2014.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O dano social e sua reparação**. Disponível em: <<http://tpmagister.lex.com.br/lexnet/lexnet.dll/Dout/4d3?f=templates&fn=document-frame.htm&2.0>>. Acesso em: 15 mar. 2014.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MENDES, Ranúlio. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.
- SOUZA, Jessé. **Os Batalhadores brasileiros: Nova classe média ou nova classe trabalhadora?** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2012.
- STIGLITZ, Joseph E. **Globalização: como dar certo**. Tradução de Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000 v. II.
- THORSTENSEN, Vera. A OMC – Organização Mundial do Comércio e as negociações sobre comércio, meio ambiente e padrões sociais. **Rev. bras. polít. int.** [online]. 1998, v. 41, n. 2, p. 44. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbpi/v41n2/v41n2a03.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2014.
- TOMAZETTE, Marlon. **Comércio Internacional & Medidas Antidumping**. Curitiba: Juruá, 2008.
- TREBILCOCK, Michael J. **Trade policy and labour standards: objectives, instruments and institutions**. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract_id=307219>. Acesso em: 18 nov. 2014.
- TRIERWEILER, Gustavo F. As relações de trabalho, o *dumping* e a crise econômica. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, n. 242, p. 81-91, ago. 2009.
- VIANA, Márcio Tulio. Desregulamentar regulamentando. **Revista LTr**, São Paulo, v. 59, n. 7, jul. 1995.
- VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A globalização e as relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2002.
- VILLATORE, Marco Antônio César; GOMES, Eduardo Biacchi. **Aspectos Sociais e Econômicos da Livre Circulação de Trabalhadores e o Dumping Social**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/aspectos-sociais-e-econ%C3%B4micos-da-livre-circula%C3%A7%C3%A3o-de-trabalhado-res-e-o-dumping-social>>. Acesso em: 08 out. 2014.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O Direito Humano e Fundamental ao Trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

WINTER, Luís Alexandre Carta; WACHOWICZ, Marcos. **Empresa Transnacional como fator de Desenvolvimento e Integração Regional para a América Latina**. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/luis_alexandre_carta_winter.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2015.

WINTER, Luiz Alexandre Carta; BOTELHO, Martinho Marins. Neoliberalismo e Corporativismo nos países latino-americanos: perspectivas no âmbito do Direito Econômico do Trabalho. In Winter, Luís Alexandre Carta; Gunther, Luiz Eduardo (Orgs.). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**. São Paulo: Atlas. 2015.

WORD TRADE ORGANIZATION. **Acordo sobre a Implementação do Artigo VI do Acordo Geral sobre Pautas Aduaneiras e Comércio de 1994**. Disponível em: <http://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/19-adp_01_e.htm>. Acesso em: 08 out. 2014.

WORD TRADE ORGANIZATION. **O Acordo Geral sobre Pautas Aduaneiras e Comércio (GATT 1947)**. Disponível em: <http://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/gatt47_01_e.htm>. Acesso em: 08 out. 2014.