

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE DE DIREITO
CAMPUS DE NATAL - CURSO DE DIREITO**

AMANDA CARLOS MAIA ARISTON

**“DUMPING” SOCIAL NA ATUALIDADE NACIONAL E INTERNACIONAL:
ORIGEM E ESTUDO DO COMBATE NO CONTEXTO DO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO-SOCIAL**

**NATAL
2016**

AMANDA CARLOS MAIA ARISTON

**“DUMPING” SOCIAL NA ATUALIDADE NACIONAL E INTERNACIONAL:
ORIGEM E ESTUDO DO COMBATE NO CONTEXTO DO
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO-SOCIAL**

Monografia apresentada à Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN – como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof^a. Ma. Patrícia Moreira de Menezes

**NATAL
2016**

AMANDA CARLOS MAIA ARISTON

**“DUMPING” SOCIAL NA ATUALIDADE NACIONAL E INTERNACIONAL:
ORIGEM E ESTUDO DO COMBATE NO CONTEXTO DO
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO-SOCIAL**

Monografia apresentada à Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN – como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em ___/___/___

BANCA EXAMINADORA:

Orientadora: Prof(a). Ma. Patrícia Moreira de Menezes
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

Prof. Me. Marcelo Roberto Silva dos Santos
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

Prof. Esp. Erivan Júnior Oliveira de Macedo
Universidade Potiguar

Aos meus pais, Ariston e Helena,
com amor e gratidão.

AGRADECIMENTOS

Acreditar que conseguimos superar os grandes obstáculos ou alcançar as mais desejadas realizações sozinhos é algo impensável. A nossa existência nunca vem desacompanhada. Então, só me resta agradecer por ter sido apoiada e amada por pessoas tão maravilhosas durante os desafios e êxitos destes últimos cinco anos no curso de Direito da UERN.

Inicialmente, agradeço a Deus e a Nossa Senhora pela força e conforto espiritual que me foram ofertados nos momentos mais difíceis. Dedico toda minha gratidão, igualmente, aos meus pais, Ariston e Helena, que em absolutamente nada me faltaram, não só nesta trajetória, mas, em toda minha vida. Todo o fruto que brotar desta importante conquista é mérito, também, de vocês.

Ao meu noivo, Alyson, não poderia deixar de externar a importância de sua compreensão, fé e amor que tantas vezes coloriram meus dias nublados e que sempre reforçaram minhas energias para continuar determinada na busca deste sonho.

Aos amigos que a UERN me deu, só consigo dizer: “mestre, achamos a saída!” (A Caverna do Dragão). É isso, demorou! Os dias difíceis foram vividos juntos e intensamente, mas agora estamos aqui, unidos no fechamento deste ciclo e levando nossas amizades para toda a vida.

Aos amigos da “carona Uerniana” o meu “muito obrigada” pela cumplicidade e carinho: à Ana Carla (com toda a sua serenidade), Natália (com o companheirismo desde o início do curso), Camila (sempre espontânea e compartilhando bons conselhos) e Alcebíades (com todo o seu bom humor).

Agradeço, também, ao meu querido amigo Leandro, que conheci já no meio do curso, mas, que me deu o apoio e a confiança de uma amizade que parece antiga e se intensificou ainda mais durante a OAB, sendo coroada com o melhor dos sucessos que foram nossas aprovações.

Lembro que a elaboração deste trabalho não seria a mesma sem os conhecimentos, dedicação e paciência inestimáveis proporcionados por minha

orientadora, Profa. Ma. Patrícia Moreira de Menezes, assim, deixo aqui meu sentimento de gratidão.

Finalmente, agradeço aos demais amigos e familiares que se fizeram presentes e participaram desta caminhada rumo à concretização de um sonho.

Vamos juntos, agora é tempo de vivermos novas experiências e alegrias!

A luta e o trabalho são tão imprescindíveis ao aperfeiçoamento do Espírito, como o pão material é indispensável à manutenção do corpo físico. É trabalhando e lutando, sofrendo e aprendendo, que a alma adquire as experiências necessárias na sua marcha para a perfeição.

EMMANUEL

(Psicografado por Chico Xavier)

RESUMO

O capitalismo, juntamente com desenvolvimento industrial e tecnológico levou a economia a um patamar agressivo de concorrência entre as grandes empresas, cenário propício para a procura crescente de formas alternativas de se aumentar a margem de lucro nas produções. Uma destas formas de otimização do lucro foi o chamado “dumping” social, no qual os custos trabalhistas são preteridos em favor deste lucro de maneira a desestabilizar outros concorrentes que, devido à legislação onde se instalaram, não conseguem ou mesmo optam por não replicar a mesma prática. Esta conduta foi adotada também na economia interna, fato que em muito foi estimulado pela carência de efetividade nas condenações por descumprimento das normas trabalhistas brasileiras. O presente trabalho, portanto, visa buscar os conceitos de “dumping” social, bem como, analisar seus reflexos nos âmbitos nacional e internacional. Através de jurisprudências e normas trabalhistas, será investigado o comportamento da justiça brasileira diante dos casos de “dumping” social interno. Já, no Direito Internacional, será comentado o papel dos principais órgãos internacionais e a diferença entre políticas “antidumping” e puro protecionismo. Desta forma, será proporcionada uma visão básica sobre o tema e seus efeitos jurídicos.

Palavras-chave: “Dumping” social. Dano social. Direito do trabalho. Direito internacional.

ABSTRACT

Capitalism, along with industrial and technological development has raised the economy to an aggressive level of competition among large companies, setting conducive to growing demand for alternative ways to increase the profit margin in the productions. One of these ways of profit optimization was the so-called "social dumping", where labor costs are passed over in favor of profit in order to destabilize other companies that due to legislation where they settled, they can not replicate the same practice. This approach was also adopted in the domestic economy, the fact that much was stimulated by the lack of effectiveness in court sentences about violation of Brazilian labor rights. This study therefore aims to pursue the concepts of "social dumping" and to evaluate its impact on national and international levels. Through jurisprudences and labor rights, brazilian justice's behavior will be investigated at the context of internal "social dumping". Already, in international law, it will be discussed the position of the main international organizations and the difference between "anti-dumping" policies and just economical protectionism. Thus, a basic view on the issue and its legal effects will be provided.

Keywords: Social dumping. Social damage. Labor law. Internacional law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 CONHECENDO O “DUMPING” SOCIAL.....	15
2.1 CONCEITO	15
2.2 NÍVEL INTERNACIONAL.....	20
2.3 REFLEXOS NO ÂMBITO INTERNO	23
3 REFLETINDO SOBRE O COMBATE, ÓRGÃOS E AÇÕES	32
3.1 ÓRGÃOS INTERNACIONAIS NO COMBATE AO “DUMPING” SOCIAL... 32	
3.2 BREVE COMENTÁRIO SOBRE AÇÕES “ANTIDUMPING” SOCIAL NO DIREITO TRABALHISTA INTERNO: REFLEXOS NOS PODERES JUDICIÁRIO E LEGISLATIVO.....	45
4 RESPONDENDO ÀS QUESTÕES, DISCUSSÕES E RESULTADOS	54
4.1 VISÃO GERAL DA TEMÁTICA ESTUDADA.....	54
4.2 ALTERNATIVAS PARA O COMBATE AO “DUMPING” SOCIAL.....	57
4.2.1 Cláusula Social.....	57
4.2.2 O Selo social.....	64
4.2.3 Flexibilização dos direitos trabalhistas.....	66
4.2.4 Indenização suplementar.....	68
CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
REFERÊNCIAS.....	75

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa que aqui se apresenta trata da problemática que constitui a prática do “dumping” social, fenômeno que em âmbito nacional envolve o conflito entre a proteção ao trabalhador através da intervenção do Estado com a legislação trabalhista e demais políticas de valorização do trabalho frente aos interesses dos empregadores, notadamente as grandes empresas, que desrespeitam as normas trabalhistas apostando no aumento dos lucros e na impunidade.

Partindo para a esfera internacional, aborda-se a ausência de uniformidade no desenvolvimento do conceito de trabalho e da elaboração de legislações de proteção ao trabalhador. Sabe-se que muitos países em desenvolvimento, ainda hoje, não possuem políticas de valorização do trabalho desenvolvidas e evidenciam um Direito do Trabalho relativamente fraco ou mesmo inexistente. Este fator é negativo para aqueles que trabalham diante da falta de assistência e/ou proteção perante os empregadores. Por outro prisma, esta característica é vista pelos grandes empregadores como oportunidade de se valer desta deficiência nas garantias dos direitos trabalhistas para diminuir cada vez mais o preço dos seus produtos ou mercadorias, acirrando a disputa pelo mercado com outros países de políticas trabalhistas mais robustas os quais não possuem condições de desbancar os preços competitivos daqueles e lutar de igual para igual pelo mercado consumidor internacional.

Neste cenário, observa-se a presença da concorrência desleal pautada no aproveitamento da ausência ou incipiência de garantias trabalhistas de determinados países para “quebrar” as empresas de outros que não podem abrir mão do que é gasto com os direitos trabalhistas determinados por suas leis, e, portanto, não podem também diminuir o valor de seus produtos em cima disto.

Esta prática é denominada como “dumping” social e perante esta realidade surgem alguns questionamentos. Primeiramente, em face do contexto nacional indaga-se qual seria o impacto do “dumping” social para o trabalhador e quais seriam as possíveis deficiências na legislação trabalhista

pátria e na atuação do Judiciário que estimulam a impunidade perante as práticas de “dumping” social.

No cenário internacional, questiona-se sobre a possibilidade ou não de se conciliar o crescimento econômico dos países em desenvolvimento com a adoção de políticas “antidumping social”. Logo, precisa-se refletir se atualmente existem políticas “antidumping social” em vigor, nos âmbitos nacional e internacional e, na hipótese de existirem, se essas políticas vêm obtendo resultados positivos tanto na esfera trabalhista como na econômica.

Pautando-se no direito internacional, é possível, ainda, questionar se as políticas “antidumping social” podem ser trabalhadas de maneira mais uniforme pelas nações. Este aspecto é relevante, pois atualmente existe grande divergência entre as políticas trabalhistas de cada país. Alguns são mais intervencionistas e procuram garantir toda proteção possível aos trabalhadores, outros simplesmente exploram seus trabalhadores à exaustão sem nenhum direito assegurado. Isto posto, procura-se descobrir um caminho para alcançar uma base mínima de direitos trabalhistas a serem aplicados mundialmente.

O debate, neste ponto, versa sobre qual seria, a melhor forma de tornar as políticas “antidumping social” coercitivas e efetivas no cenário internacional.

É fundamental estudar, além do que foi pontuado supra, a possibilidade de obrigar toda ou, ao menos, grande parte da comunidade internacional a respeitar condições elementares de dignidade no trabalho, incluindo-se neste conceito as questões salariais, de jornada de trabalho, de segurança, dentre outras que garantam o essencial para uma política de trabalho em conformidade com os direitos humanos e a dignidade da pessoa humana.

Dentro desta temática também surge o impasse de qual organismo internacional seria o mais adequado para exercer a função de definir e estimular a implantação de direitos trabalhistas mínimos a serem praticados pelos países.

Por um lado, tem-se a OIT (Organização Internacional do Trabalho), sobre a qual, inicialmente, recairia uma maior pertinência temática. Porém, sabe-se que esta organização não possui poder coercitivo suficiente sobre os países a ponto de conseguir obriga-los a aderir às políticas “antidumping social”. Por outro, a OMC (Organização Mundial do Comércio), aparenta ser

mais promissora nesta “tarefa” com seu verdadeiro poder de coerção que naturalmente tem sobre as diversas nações visto que atua diretamente nas questões de importação e exportação, influenciando visivelmente a economia internacional e suas implicações.

Incluir a OMC na resolução deste conflito, contudo, exige, também, que se esclareça a verdadeira função das políticas “antidumping social”. Estas não podem aparentar simples protecionismo e sim um mecanismo de desestímulo à concorrência desleal e ao desrespeito aos direitos trabalhistas mínimos garantidores da dignidade humana. Finalmente, não seria uma questão eminentemente econômica e sim de cunho social.

Consoante com o exposto, não se pode olvidar também a existência da vedação ao retrocesso social, que pode configurar elemento importante na aplicação eficaz das referidas políticas de proteção ao trabalhador. Seguindo esta linha, faz-se mister, para elaboração de uma compreensão mais ampla, confrontar este princípio com o instituto da flexibilização dos direitos trabalhistas, defendido por alguns doutrinadores como forma legítima de se promover o crescimento da economia que, conforme estes que o apoiam, não seria prejudicial à sociedade em razão de que geraria retornos na forma de outros benefícios para esta, não depreciando, de fato, os trabalhadores.

Estas temáticas de aparente conflito entre interesses econômicos e sociais no contexto do direito trabalhista nas relações internacionais serão discutidas ao longo deste trabalho não com a pretensão de se chegar a uma solução definitiva, mas, com o intuito de buscar de forma ampla um esclarecimento sobre o papel dos principais organismos e institutos envolvidos, conjuntamente a uma análise crítica dos possíveis meios de se harmonizar as garantias trabalhistas e o desenvolvimento econômico dos países emergentes. Move-se esta pesquisa, neste ponto, inicialmente, por este denso questionamento: seria possível compatibilizar as políticas antidumping social com o crescimento econômico dos países emergentes, bem como, tornar estas políticas coercitivas/efetivas no cenário internacional?

Com fundamento no exposto até aqui, entende-se que o estudo desta temática possui pertinência nacional e internacional em razão do “dumping” social ser uma prática perceptível na atualidade e configurar, na verdade,

grande afronta à dignidade humana do trabalhador e até mesmo ao mercado, provocando, inclusive, a falência de muitas empresas, consequência esta que já foi debatida, por exemplo, no âmbito da OMC (Organização Mundial do Comércio). Resta, então, debater acerca do impacto social-trabalhista de tal conduta.

Existiria um “jogo” estatístico no qual as empresas, tanto nacionais quanto internacionais, “apostariam” que a maioria dos trabalhadores não iria atrás dos seus direitos e que, caso um ou outro o fizesse, o valor de uma condenação ainda “compensaria” as práticas que vão contra os direitos trabalhistas e, por que não, humanos?

É patente a necessidade de se conhecer o impacto gerado pela prática do “dumping” social, agora, no prisma trabalhista. Seria preciso avaliar, igualmente, onde se encontram as fraquezas do Brasil e das Organizações Internacionais no tocante à legislação trabalhista e à recorrente impunidade daqueles que a desrespeitam.

Seria possível trabalhar com a ideia de uma forma de aperfeiçoar as leis ou da atuação da Justiça Trabalhista pátria? Já, internacionalmente, seria viável programar uma política de coerção por parte dos organismos internacionais contra aqueles que infringissem regras básicas de dignidade no trabalho e que, conseqüentemente, também violassem a concorrência saudável entre as economias?

Assim, pretende-se analisar o comportamento do Brasil e dos principais organismos internacionais sobre a questão do “dumping” social, com a finalidade de desvendar possíveis deficiências na seara trabalhista de âmbito nacional e/ou internacional bem como, se existem alternativas em desenvolvimento para coibir esta prática.

Para consecução destes objetivos, a abordagem teórica desta pesquisa, no tocante ao uso de dados será qualitativa. Quanto aos objetivos, utilizará a forma descritiva por meio de observações e registros acerca do tema central “dumping” social. Também tratará de forma dedutiva a questão do “dumping” social nas relações de trabalho, portanto, inicialmente conceituará os principais elementos estudados, passando a demonstrar, em linhas gerais, a atuação legislativa e judicial brasileira acerca do “dumping” social presente nas relações

de emprego, bem como a existência de doutrinadores que revelem posicionamentos acerca do assunto. Neste caso, será explorada a dialética de ideias sobre possíveis soluções ou entendimentos da temática em tela. No cenário internacional será analisada a atuação dos principais organismos internacionais perante o “dumping” social e seus reflexos para as nações.

A técnica de pesquisa será, sobretudo, fundamentada em: revisão bibliográfica; coleta de jurisprudência; pesquisa sobre tratados internacionais dos quais o Brasil seja signatário ou não, leis e projetos de lei de âmbito nacional pertinentes à matéria do “dumping” social nas relações de trabalho.

Preliminarmente, será trabalhado o conceito de “dumping” social definindo-se sua origem e o entendimento atual sobre o termo. Em seguida, pretende-se adentrar na prática do “dumping” social de âmbito nacional, desenvolvendo a pesquisa com foco na atuação da justiça do trabalho brasileira sobre a impunidade das grandes empresas que adotam esta prática. Ainda nesta etapa será apontada, também, a visão doutrinária da flexibilização dos direitos trabalhistas em prol do desenvolvimento econômico-social .

Finalmente, será analisado o “dumping” social internacional, especificando sua origem e a relação com o desenvolvimento econômico-social dos países emergentes. Após estes apontamentos, será estudada a função e ações dos organismos internacionais no combate à depreciação das garantias trabalhistas geradora da concorrência desleal. bem como, os reflexos das questões que envolvem o “dumping” social no direito interno visualizando a postura do legislativo nacional na elaboração de normas eficazes sobre o assunto e o posicionamento do judiciário pátrio. O fechamento se dará com breves comentários acerca das alternativas vislumbradas durante este estudo para lidar com a demanda do “dumping” ou dano social.

2 CONHECENDO O “DUMPING” SOCIAL

Passaremos a tecer, neste capítulo, uma reflexão preliminar sobre o conceito e manifestação do “dumping” social nas esferas nacional e internacional.

2.1 CONCEITO

A expressão “dumping” social tem origem no termo “dumping” ligado à economia internacional, reflexo, principalmente, do pós Segunda Guerra. Este termo surge para caracterizar as situações de concorrência desleal internacional que consistiam na prática de diminuição momentânea do valor dos produtos comercializados com a finalidade de “quebrar”, ou mesmo eliminar do mercado os concorrentes¹. Ao obter êxito com esta prática, a empresa “vencedora” retomava o valor normal dos seus produtos.

Esta nomenclatura é derivada do verbo *“to dump”*, em inglês, que equivale a despejar, descarregar, jogar fora ou esvaziar. Entende-se, portanto, como meio para depreciar ou rebaixar algo ou alguém a um patamar de irrelevância.

Este entendimento sobre o “dumping” originariamente voltado à temática do mercado internacional foi desenvolvido por Frahm e Villatore na forma que segue:

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

¹ TADDEI, Marcelo. Gazzzi. **A Defesa comercial no Brasil contra a prática de dumping e o interesse social**, São Paulo, ago. 2000. Revista em Tempo. Disponível em: <<http://revista.univem.edu.br/index.php/emtempo/article/view/77/102> >. Acesso em: 14 mai. 2016. p. 70.

residentes locais não conseguem comprar o produto a ser vendido no estrangeiro².

Importa ponderar que nem toda prática de redução do preço dos produtos com fulcro no incremento das vendas configura “dumping”. Esta competitividade pode ser ampliada, de forma legal, com o investimento em tecnologia, qualificação de funcionários, aumento da produtividade com novas técnicas ou contratações etc. Já, o “dumping” propriamente dito percebe-se com o comportamento inverso, fundado no desestímulo à concorrência, eliminando-a com ações desleais. Este é o esclarecimento contido no preâmbulo do “acordo” firmado pelos países da Comunidade Económica Europeia visando aplicar uma política antidumping:

Há que distinguir o dumping das simples práticas de venda a preços baixos que resultam de custos inferiores ou de produtividade superior. O critério essencial na matéria não é, com efeito, a relação entre o preço do produto exportado e o do mercado no país da importação, mas a relação existente entre o preço do produto exportado e o seu valor normal³.

O “dumping” também pode ser observado em diversas esferas, quando uma empresa sonega impostos, negligenciando seus deveres tributários, ou mesmo quando desonra contratos celebrados com fornecedores, descumprindo os negócios jurídicos aos quais se comprometeu.

No cenário nacional, o Conselho Administrativo de Defesa Económica CADE, órgão integrante do Ministério da Justiça, construiu sua própria definição de “dumping” como sendo “a temporária e artificial redução de preços para oferta de bens e serviços por preços abaixo daqueles vigentes no mercado, provocando oscilações em detrimento do concorrente e subsequente elevação no exercício de especulação abusiva”.

² FRAHM e VILLATORE apud PINTO, José Augusto Rodrigues. **Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego?** Rev. TST, Brasília, vol. 77, n 3, jul/set 2011. p. 137. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Dumping+Social+ou+delinqu%C3%Aancia+patronal+na+rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego>>. Acesso em: 04 set. 2016.

³ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego?** Rev. TST, Brasília, vol. 77, n 3, jul/set 2011. p. 139. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Dumping+Social+ou+delinqu%C3%Aancia+patronal+na+rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego>>. Acesso em: 04 set. 2016.

No plano internacional a disciplina do dumping foi realizada no artigo VI do GATT 1947:

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 profit⁴.

Na visão de Pinto, o conceito de “dumping” está exclusivamente atrelado à temática comercial, tendo sido interiorizado por alguns países. No entendimento deste autor, por conseguinte, o conceito de “dumping” social trata-se de uma verdadeira consequência ou mesmo de um meio de alcance do “dumping” comercial e não justificaria um conceito à parte:

O óbvio enlaçamento dos expedientes jurídicos (civis, trabalhistas e consumeristas) usados para chegar ao dumping e dos malefícios sociais decorrentes de seu avanço e clímax, condicionou o raciocínio analítico a enxergar nesses expedientes uma propriedade de extensão conceitual do próprio dumping, quando não passam de meios para consumá-lo ou de efeitos danosos de sua consumação⁵.

Ainda sobre a ótica do autor em comento, encontramos, também, uma diferenciação entre o próprio “dumping” e o que chama de extensão conceitual denominada “dumping social trabalhista”.

Neste contexto, “dumping social trabalhista” corresponderia apenas a uma deterioração do contrato individual de emprego, de forma a ampliar o lucro

⁴ Disponível em: <https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/gatt47_01_e.htm> Acesso em: 04. set. 2016.

⁵ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego?** Rev. TST, Brasília, vol. 77, n 3, jul/set 2011. p. 140. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Dumping+Social+ou+delinqu%C3%Aancia+patronal+na+rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego>>. Acesso em: 04 set. 2016.

do empregador. Seguindo a lógica do “dumping social trabalhista”, o empregador conseguiria atingir tal objetivo ao faltar com suas obrigações perante o empregado (deixar de pagar os encargos sociais, por exemplo). Neste conceito apresentado, tal prática não teria o objetivo central de “aniquilar” a concorrência, ainda que isto seja uma consequência. Daí, conforme Pinto, reside a diferença entre “dumping social trabalhista” e o verdadeiro “dumping”.

A relação de emprego pode, deste modo, ser instrumento do “dumping” caso esta seja a intenção final do empregador, sobretudo, pelas características elencadas por Pinto:

1ª As facilidades proporcionadas pela inexistência ou fragilidade da legislação social de determinados países, ou seu recorrente desrespeito num negócio jurídico em que a desigualdade econômica dos sujeitos torna um deles extremamente vulnerável às pressões ilícitas do outro.

2ª O considerável peso dos encargos contratuais e sociais da mão de obra na composição da planilha de custos do produto a ser oferecido ao mercado, devido a uma legislação preocupada em proteger a pessoa do trabalhador⁶.

Arrematando os conceitos desenvolvidos pelo autor em tela, ele conclui sua análise alegando a existência de um macrorresultado e um microrresultado que também ajudam a diferenciar o “dumping” do que seria “dumping social trabalhista”:

Por ambas as formas reprováveis de conduta a realidade mostra como é fácil utilizar o Direito (*in casu*, o do Trabalho), inescrupulosamente, no enalço do macrorresultado econômico do *dumping* pelo esmagamento da concorrência empresarial ou do microrresultado de ampliação do lucro pela inadimplência contratual. Esta última hipótese é que está sendo erradamente conceituada, *venia permissa*, como *dumping social*⁷.

⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego?** Rev. TST, Brasília, vol. 77, n 3, jul/set 2011. p. 142. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Dumping+Social+ou+delinqu%C3%Aancia+patronal+na+rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego>>. Acesso em: 04 set. 2016.

⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego?** Rev. TST, Brasília, vol. 77, n 3, jul/set 2011. p. 143. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Dumping+Social+ou+delinqu%C3%Aancia+patronal+na+rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego>>. Acesso em: 04 set. 2016.

A despeito do que foi abordado acima, existem autores que assumem uma compreensão diferente. Estes aproveitaram o termo “dumping” para definir o que seria o “dumping” social, sendo este um conceito próprio e não um mero efeito ou elemento do “dumping”. Todavia, o “dumping” social constitui algo relativamente novo e com conceito ainda não delimitado para alguns doutrinadores.

Entretanto, pode-se de forma singela, consoante esta outra concepção, entender o “dumping” social como uma prática adotada por empregadores que visam à obtenção de vantagens econômicas provenientes do desrespeito às garantias mínimas trabalhistas, denominado por alguns autores como “delinquência patronal”⁸.

Tornando a definição de “dumping” social mais didática, Maior, claramente o conceitua da forma que segue:

Na esfera trabalhista, o “dumping social” é o rebaixamento do nível e da qualidade de vida dos trabalhadores, advindo da prática de conduta socialmente reprovável do empregador, caracterizada pelo desrespeito reiterado e inescusável dos direitos trabalhistas, gerando ao empregador o efeito potencial, atingido, ou não, da obtenção de uma vantagem econômica sobre outros empregadores que cumprem, regularmente, as obrigações jurídicas trabalhistas, incentivando, reflexamente, a concorrência desleal⁹.

Diversas são as situações nas quais se identifica a exploração por meio desta prática: terceirização irregular, desrespeito ao pagamento de horas extras, ao intervalo intrajornada, não atendimento aos requisitos indispensáveis de segurança do trabalho, dentre outros.

Artifícios como estes vêm sendo utilizados por grandes empresas para diminuição dos custos com os empregados. Ocorre, na verdade, um aumento do lucro final das vendas fundado neste barateamento dos encargos relativos à mão de obra.

⁸ DE SOUZA Rodrigo Trindade. **Punitive damages e o Direito do Trabalho – Adequação das condenações punitivas para a necessária repressão da delinquência patronal**. São Paulo, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - jan./dez. de 2010. p. 31.

⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto, **Dumping social nas relações de trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 25.

De outra forma este ato denominado “dumping” social também é percebido em âmbito internacional quando empresas, destacadamente as multinacionais, utilizam a força de trabalho dos países com menores garantias trabalhistas, resultando em uma mão de obra extremamente barata da qual se extrai, igualmente, uma margem de lucro superior, tornando os produtos provenientes destas empresas mais competitivos, atingindo negativamente outras concorrentes que não utilizam a mesma tática desleal.

Portanto, observa-se a existência do fenômeno do “dumping” social tanto nas questões trabalhistas internas como nas internacionais.

2.2 NÍVEL INTERNACIONAL

Enquanto na esfera nacional, como será demonstrado no próximo tópico, o “dumping” social está associado ao desrespeito às normas trabalhistas pátrias como forma de aumento do lucro por parte dos empregadores, no cenário internacional a preocupação reside no uso desta prática de uma forma diferente, porém, obtendo o mesmo resultado: ampliação do lucro e da competitividade dos produtos.

No âmbito internacional, a prática de “dumping” social é observada na preferência dada por determinadas empresas à instalação de sua mão de obra em países com direitos trabalhistas fracos ou praticamente inexistentes, gerando uma sensível “economia” com os encargos que teriam neste setor caso implementassem sua força de trabalho no país de origem da própria empresa ou mesmo em outros com melhores garantias nas relações laborais.

Definindo a incidência do “dumping” social no meio internacional, lecionou Trieweler:

[...] as empresas passaram a valorizar a variável mão - de - obra na formação do preço de seus produtos. Visando a reduzir estas despesas e tornar seus preços mais atraentes para o mercado, as empresas nacionais, passaram a migrar suas plantas de produção para regiões com o custo de mão de obra inferior. Por sua vez, o mesmo fenômeno reproduziu-se em relação às empresas multinacionais, que passaram a buscar países subdesenvolvidos ou

em desenvolvimento para instalar suas fábricas e, assim, reduzir o custo de produção¹⁰.

Uma preocupação recorrente, no tocante ao “dumping” social de cunho internacional reside na questão sobre de qual forma esta prática pode ser evitada. Como seria possível, de certa forma, obrigar os países a observarem patamares mínimos de direitos trabalhistas não abrindo caminho para a concorrência desleal apontada acima.

Partindo deste problema, é necessário estudar quais os organismos internacionais já atuam nesta seara.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi criada, conforme Maior¹¹, “com intuito de estabelecer um patamar mínimo igualitário de direitos e deveres que viabilizasse a reconstrução dos países atingidos pela Segunda Guerra, em condições mínimas de igualdade”. Inspirando, a partir daí, o combate à concorrência desenfreada que havia contribuído para a ocorrência das duas grandes guerras mundiais.

Atualmente, a questão encontra-se em outro nível, o capital mundial agora se concentra na mão de poucas empresas: as multinacionais. Estas atuam como protagonistas das mais diversas práticas abusivas que comprometem não apenas as pequenas economias como, também, os direitos sociais dos seus empregados.

Neste contexto, a OIT já demonstrou interesse no tratamento desta matéria ao abordar a importância da postura das empresas multinacionais com relação ao crescimento da economia em contraponto ao perigo de enfraquecimento dos direitos trabalhistas. Este organismo internacional chegou a elaborar a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, reafirmada em novembro de 2000.

Conforme trechos extraídos desta Declaração, é perceptível seu caráter voltado à proteção social e trabalhista (grifos acrescentados):

¹⁰ TRIERWEILER, Gustavo F. **As relações de trabalho, o dumping e a crise econômica**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, n. 242, p. 85, ago. 2009.

¹¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto, **Dumping social nas relações de trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 17.

[...] Por outro lado, porém, os progressos realizados pelas empresas multinacionais na organização de suas operações, que transcendem o âmbito nacional, podem conduzir a uma **concentração abusiva de poder econômico e conflitar com objetivos da política nacional e com os interesses dos trabalhadores**. A complexidade dessas empresas e a dificuldade de se entender claramente suas estruturas, operações e planejamento são também motivo de preocupações para o país que as acolhe, para o país de origem, ou para ambos.

As empresas multinacionais, principalmente quando operam em países em desenvolvimento, deveriam se esforçar para aumentar as oportunidades e níveis de emprego, levando em conta a política e os objetivos dos governos nesse sentido, bem como a segurança do emprego e o desenvolvimento da empresa no longo prazo.

Os salários, benefícios e condições de trabalho oferecidos pelas empresas multinacionais não deveriam ser menos favoráveis aos trabalhadores que aqueles concedidos pelos empregadores equivalentes no país de que se trate¹².

A atuação da OIT é extremamente relevante e positiva, entretanto, é conhecida sua incapacidade de exigir o cumprimento destas disposições por parte da maioria dos países. Este ponto resta demonstrado logo no início da Declaração em comento quando a mesma (grifado) “[...] **convida** os governos dos estados-membros da OIT, as organizações de trabalhadores e de empregadores interessados e as empresas multinacionais que operam nos territórios dos referidos estados **a observarem os princípios nela contidos**”¹³. Não impondo, deste modo, caráter coercitivo ao dispositivo.

Políticas “antidumping social”, como verdadeiramente são estas demonstradas acima poderiam ter um maior poder coercitivo caso fossem adotadas por organismos internacionais como a Organização Mundial do Comércio, com maior influência nas matérias de economia internacional. A despeito disto, corre-se o risco de desvirtuar o caráter principal destas medidas, que seria o da proteção aos patamares mínimos de respeito às garantias trabalhistas, passando a envolvê-las, inevitavelmente, com as prioridades ligadas ao desenvolvimento econômico. Risco este também de confundir tais políticas antidumping com disfarçado protecionismo.

¹² Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/decl_tripartite_multi_240.pdf. p.11, 15 e 19. Acesso em: 15.mai 16.

¹³ Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/decl_tripartite_multi_240.pdf. p. 10. Acesso em: 15 mai. 16

Avaliar as alternativas e posicionamentos atuais para lidar com a problemática dos conflitos entre direitos trabalhistas e crescimento da economia capitalista em torno do “dumping” social, tanto nacional quanto internacional, torna-se, portanto, desafio a ser perseguido por esta pesquisa.

2.3 REFLEXOS NO ÂMBITO INTERNO

Adentrando aos julgados na justiça pátria, podemos citar as palavras do Desembargador Antônio Fernando Guimarães em decisão do TRT 3ª Região que comentou acerca da origem da teoria do “dumping” social:

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 trabalho¹⁴.

Na esfera nacional, os reflexos provenientes do “dumping” social ficam evidentes quando atualmente o cenário da Justiça trabalhista demonstra que muitas empresas compõem reiteradamente o polo passivo das lides por razões similares. Ou seja, o desrespeito aos direitos do trabalhador vem sendo prática comum entre as empresas que não querem sofrer no âmbito do mercado o “peso” de respeitar a legislação e perder em termos de concorrência. Sobre esses aspectos os professores Villatore e Massi, pontuam:

As empresas que agem desta forma prejudicam os seus trabalhadores, contribuem pela lotação da Justiça do Trabalho, causam prejuízos econômicos para toda a sociedade, desequilibram a livre concorrência e ainda servem de paradigma de desvirtuamento para outras empresas. O não pagamento dos salários ou das verbas

¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - RO: 233709 02345-2008-063-03-00-0, Relator: Antonio Fernando Guimaraes, Nona Turma, Data de Publicação: 18/03/2009 17/03/2009. DEJT. Página 99. Boletim: Sim. Disponível em: < <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129550639/recurso-ordinario-trabalhista-ro-233709-02345-2008-063-03-00-0>>. Acesso em: 04 set. 2016.

rescisórias devidas ou, ainda, da contribuição previdenciária, desequilibra todo o sistema econômico do país¹⁵.

O “dumping” social, por conseguinte, possui como objetivo principal o aumento do lucro por parte das empresas que o adotam. Não existe um objetivo principal de eliminar a concorrência empresarial, contudo, são patentes os reflexos que o “dumping” social provoca não apenas no setor econômico ao prejudicar a livre concorrência, mas, igualmente, ao sobrecarregar a Justiça do Trabalho com demandas recorrentes sobre a violação dos direitos e garantias trabalhistas.

A legislação brasileira trata da definição do termo “dumping” social, conforme o Decreto nº 8.058 de 26 de julho de 2013, que revogou o antigo Decreto no 1.602, de 23 de agosto de 1995, em seu art. 7º e 8º conceituando da seguinte forma:

Artigo 7º - Para os efeitos deste Decreto, considera-se prática de dumping a introdução de um produto no mercado doméstico brasileiro, inclusive sob as modalidades de drawback, a um preço de exportação inferior ao seu valor normal.

Artigo 8º - Considera-se “valor normal” o preço do produto similar, em operações comerciais normais, destinado ao consumo no mercado interno do país exportador.¹⁶

Na tentativa de uniformizar o conceito e a intenção do instituto aqui abordado, foi aprovado em 2007 o enunciado nº 04 pelo Tribunal Superior do Trabalho, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho:

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

¹⁵ VILLATORE, M. A. C.; MASSI, J. M. **O dumping social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial.** s.d. p. 8. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=27ef345422b300b5>>. Acesso em: 04 set. 2016

¹⁶ BRASIL, Decreto nº 8.058 de 26 de julho de 2013. Regulamenta os procedimentos administrativos relativos à investigação e à aplicação de medidas antidumping. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8058.htm#art201. Acesso em 04. set. 2016.

concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT.¹⁷

Diferente do que pode ser entendido à primeira vista, a demanda sobre o “dumping” social não é meramente de direito individual, é isto que o enunciado acima demonstra.

Existe, na verdade, um dano a toda a sociedade e ao Estado Social que deve ser combatido não apenas para ressarcir o empregado do dano que lhe foi causado, mas, para principalmente, desestimular as empresas a adotarem tal prática¹⁸.

Conforme parte da doutrina nacional, questões individuais e coletivas encontram-se entrelaçadas nesta problemática do “dumping” social como perfeitamente demonstra Maior:

A pertinência desses dispositivos no direito do trabalho é gritante, pois, normalmente, as agressões ao direito do trabalho acabam atingindo uma grande quantidade de pessoas, sendo que destas agressões o empregador muitas vezes se vale para obter vantagem na concorrência econômica com outros empregadores. Isto implica, portanto, dano a outros empregadores que, inadvertidamente, cumprem a legislação trabalhista, ou, de outro modo, acaba forçando-os a agir da mesma forma, precarizando, por completo, as relações sociais, que se baseiam na lógica do capitalismo de produção. Óbvio que esta prática traduz-se em “dumping social”, que prejudica a toda a sociedade e óbvio, igualmente, que o aparato judiciário não será nunca suficiente para dar vazão às inúmeras demandas em que se busca, meramente, a recomposição da ordem jurídica, o que representa um desestímulo para o acesso à justiça, forçando a prática dos acordos trabalhistas, e tudo somado acaba constituindo mais um incentivo ao descumprimento da ordem jurídica.¹⁹

¹⁷ Enunciado da 1ª jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www2.trt3.jus.br/cgi-bin/om_isapi.dll?clientID=36811255&infobase=sumulas.nfo&jump=Enunciado%20079%2fAnamatra%2fJornadaJTrabalho&softpage=Document42> Acesso em 02 set. 2016.

¹⁸ CARVAS, Luiz Gustavo Abrantes. **Desmistificando o dumping social**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 3014, 2 out. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/20121>>. Acesso em: 6 set. 2016.

¹⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A responsabilidade civil objetiva do empregador com relação a danos pessoais e sociais no âmbito das relações de Trabalho**. p. 12 e 13. Disponível em <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_responsabilidade_civil_objetiva_

Existem dois critérios objetivos de suma importância, elencados por MAIOR²⁰, para que se identifique o “dumping” social. O primeiro é a necessidade de se observar a ocorrência de reincidência na prática do “dumping” social, ou seja, este instituto não se configura em situações esporádicas. Para ser caracterizado, necessita de um determinado hábito por parte da empresa exploradora desta tática desleal.

Finalmente, outra característica é a realização destas ações abusivas de forma deliberada e inescusável por parte das empresas. Isto posto, é imprescindível que a empresa não tenha sido forçada a tomar determinada atitude, simplesmente o fez intencionalmente e por estratégia própria para auferir um lucro mais elevado.

Considerando estas especificidades, ainda com uma ou outra divergência terminológica entre alguns autores, é cediço que “dumping” social ou dano social, é um artifício utilizado na atualidade destacadamente, por grandes empresas. Por ser relativamente novo, ainda sofre questionamentos, mas, de qualquer forma, trata de um instituto com estreita ligação aos fenômenos da globalização.

Esta constatação fica cristalina quando Martins²¹ afirma que no mundo globalizado “trabalhadores de baixos salários rumam para países em que o salário é superior. Empresas que pagam salários maiores em determinados países vão para outros em que os salários são menores”.

A realidade de âmbito internacional é um obstáculo para que se uniformize o tratamento dos trabalhadores e evite-se o dano social.

Lidar com diversidades culturais e econômicas leva, naturalmente, a disparidades entre os países de forma a tornar um mais vantajoso economicamente do que outro para os investimentos das grandes empresas em mão de obra.

do_empregador_com_rela%C3%87%C3%83o_a_danos_pessoais_e_sociais_no_%C3%82mbi
to_das_rela%C3%87%C3%95es_de_trabalho..pdf>. Acesso em: 02 set. 2016.

²⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O dano social e sua reparação**. Revista LTr, vol. 71, n^o 11, novembro. São Paulo: LTr, 2007. p. 32

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Globalização e Emprego**. Disponível em <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/globalizacao-e-emprego/722>>. Acesso em 04 set. 2016.

A grande questão repousa justamente em uma forma de conciliar estas variáveis com um padrão mínimo de dignidade e direitos sociais a serem garantidos aos trabalhadores, dificultando esta exploração predatória da mão de obra barata ou mesmo a desconsideração da legislação trabalhista.

Outro entrave da economia internacional é a confusão, já mencionada, entre políticas “antidumping” e um possível protecionismo “disfarçado”.

Já, internamente, o Brasil tem procurado uma solução trabalhando em cima da indenização suplementar, na forma do art. 404, parágrafo único, do Código Civil, como meio de punição “pedagógica” para desestimular quem faz uso do “dumping” social. Esta forma de indenização tem base nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil.

Para aplicar os fundamentos legais mencionados acima, encara-se o “dumping” social como dano social coletivo. Portanto, definitivamente, para combater esta prática é necessário que se considere todo o seu impacto não apenas no indivíduo diretamente atingido, mas, também, em toda a sociedade e no próprio ordenamento jurídico vigente.

A despeito da consideração acima, o Judiciário trabalhista pátrio, diante da incerteza ou mesmo da ausência de solidificação do conceito de “dumping” social, muitas vezes, torna-se resistente a sua detecção nos casos concretos. A carência de previsão legal deste termo também constitui verdadeiro óbice em algumas situações para que se determine a ocorrência de tal prática. Esta conduta pode ser notada em alguns julgados como este (grifos adicionados):

EXCESSO DE JORNADA. PENALIDADE ADMINISTRATIVA. INDENIZAÇÃO POR DUMPING SOCIAL. FALTA DE PREVISÃO LEGAL. A extrapolação da jornada máxima permitida por lei (art. 59/CLT) configura infração administrativa, atraindo, em consequência, a competência das Delegacias Regionais do Trabalho, para a aplicação das penalidades cabíveis, **não sendo crível, nesse contexto, falar-se em indenização por dumping social, por absoluta ausência de previsão legal.**²²

²² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Processo: 0289800-42.2009.5.03.0063 RO, 8ª Turma, Relator: Paulo Roberto Sifuentes Costa, Data de Publicação: 07/06/2010. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124326606/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2898200906303003-0289800-4220095030063>>. Acesso em: 04 set. 2016.

No Brasil, além da ausência de regulamentação legal, o “dumping” social encontra obstáculos também por ser um termo praticamente desconhecido por parte dos empregados. Carentes da ciência dos seus direitos, estes acabam por deixar esta prática passar despercebida.

Este cenário corrobora muitas vezes para que o fenômeno do “dumping” social seja constatado apenas pelo próprio juiz que, em razão da ausência de fundamentos legais que tratem especificamente deste problema, bem como, devido a sua atuação estar limitada aos pedidos elencados pelo empregado, encontra-se impossibilitado de condenar o empregador, de ofício, por esta prática abusiva.

O risco de se operar um julgamento *extra petita*, violando o disposto no Código de Processo Civil brasileiro acerca dos limites objetivos da demanda, o que, conseqüentemente, colocaria em risco a ampla defesa e o contraditório, termina por constituir mais um elemento para dificultar o diagnóstico do abuso retratado no “dumping” social e, em decorrência disto, gera, ainda, a impunidade daqueles que usam deste artifício para se beneficiar à custa da depreciação dos direitos trabalhistas.

Neste contexto, existe uma verdadeira “vantagem” encontrada por aqueles que fazem uso destas práticas que constituem o “dumping” social: pouco conhecimento por parte dos empregados, aliado à impossibilidade de atuação de ofício por parte dos juízes do trabalho resultam na quantidade irrisória de demandas sobre esta temática levadas à Justiça, sendo menor ainda o número daquelas das quais resultam em condenação dos empregadores, justificado este fato pela difícil constatação do referido abuso em razão da ausência de previsão legal sobre a matéria.

Esta é a situação demonstrada nos seguintes julgados (grifos acrescidos):

DUMPING SOCIAL. INDENIZAÇÃO. LEGITIMIDADE. Cabe aos legitimados que compõem o rol previsto no artigo 5º da Lei 7.347/85, por meio de ação civil pública, pleitear a indenização decorrente de dumping social, **não podendo ser deferida de ofício, por ausência de previsão legal.**²³

²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (18ª Região), RO - 0000301-13.2012.5.18.0191, Rel. GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 1ª TURMA, 14/11/2012. Disponível em: < <http://trt->

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.²⁴

Rebatendo o posicionamento emitido pelo Tribunal Superior do Trabalho, Vieira²⁵, em comentário esclarecedor acerca do julgado supramencionado defende que o TST adotou posicionamento conservador “em relação à punição de empresas que não apenas demonstram desdém por nosso ordenamento jurídico, como agem de forma reiterada na precarização e violação de direitos dos trabalhadores, ferindo sua dignidade”.

O caso acima, conforme a jurista, configurou o chamado “dumping” social, percebido diante do reiterado desrespeito do empregador aos direitos trabalhistas mínimos garantidos constitucionalmente.

O ponto principal da crítica elaborada por Vieira²⁶ reside no seu entendimento de que as práticas que determinam o “dumping” social “atingem não apenas os trabalhadores enquanto pessoas, mas atingem o mercado, pois passam a atuar em desigualdade com as demais empresas do ramo, ou seja,

18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/208301389/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3011320125180191-go-0000301-1320125180191>. Acesso em: 16 mai. 2016.

²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - RR: 119003220095040291 11900-32.2009.5.04.0291, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 21/08/2012, 1ª Turma. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22187785/recurso-de-revista-rr-119003220095040291-11900-3220095040291-tst>>. Acesso em: 14 mai. 2016.

²⁵ Disponível em: <http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=603:tts-exclui-condenacao-de-empresas-por-dumping-social-derivada-de-decisao-extra-petita&catid=126:decisoes-comentadas&Itemid=279> acesso em: 16 mai. 2016.

²⁶ Disponível em: <http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=603:tts-exclui-condenacao-de-empresas-por-dumping-social-derivada-de-decisao-extra-petita&catid=126:decisoes-comentadas&Itemid=279> acesso em: 16 mai. 2016.

praticam concorrência desleal ao explorar mão-de-obra”. Desta forma, a condenação das empresas ao pagamento de indenização pela prática de “dumping” social bem como por dano moral coletivo, segundo a jurista, “é diferenciada, aproximando-se da teoria norte-americana dos “*punitive damages*”, uma vez que a indenização não possui caráter pessoal nem reparatório, mas sim punitivo e pedagógico”.

Com vistas ao exposto, não caberia na visão da autora, portanto, a aplicação do art. 460 do CPC²⁷ ao caso concreto acima, pois “não se pode falar que a sentença que condenou as empresas por dumping social tenham sido favoráveis ao autor, cujo reconhecimento de vínculo, aliás, foi negado. A condenação deu-se em favor da coletividade”.

A defesa da coletividade, por conseguinte, seria a principal motivação da condenação por “dumping” social, não sendo, então, questão de interesse meramente individual deste ou daquele trabalhador diretamente envolvido.

Apesar dos obstáculos elencados inicialmente, tem-se percebido em algumas decisões uma mudança da compreensão da Justiça do trabalho brasileira sobre o tema em pauta. É clara, portanto, a ausência de um consenso na seara trabalhista acerca da problemática aqui estudada. Aos poucos, contudo, alguns magistrados têm envidado esforços para constatar a prática do “dumping” social evitando-se a impunidade por parte dos empregadores que cometem tal ato. É o que se depreende do exemplo a seguir:

DUMPING SÓCIO-TABALHISTA - CONCEITO E APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO PELO DANO SOCIAL DE NATUREZA SUPLEMENTAR EM PRÓL DO FAT - Dumping sócio-trabalhista é um termo utilizado para designar a prática empresarial visando à redução dos custos da mão obra, mediante o descumprimento reiterado da legislação. [...] Nesse contexto, caracteriza-se o dumping quando a empresa obtém vantagens em decorrência da supressão ou do descumprimento total ou parcial de direitos trabalhistas, reduzindo com essa postura o custo da produção, e potencializando maior lucro, o que, no fundo e em última análise, representa, uma conduta desleal de prática comercial de preço predatório, além, é claro, da evidente violação aos direitos

²⁷ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 16 mai. 2016.

sociais. [...] Assim, evidenciada a prática de dumping sócio-trabalhista, impõe-se a condenação da empresa ao pagamento de uma indenização suplementar em prol do FAT.²⁸

Outra mudança neste sentido, no tocante às considerações acerca do “dumping” social nas relações de trabalho, foi emitida em 2007 pelo TST através do enunciado nº4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho²⁹, no qual dispõe que a reincidência nas agressões inescusáveis aos direitos trabalhistas provoca dano à sociedade, uma vez que, com esta prática, propositalmente ignora-se a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista. Com relação ao dano causado, inclusive, ao modelo capitalista, tal afirmação se concretiza devido à obtenção de vantagem indevida, prejudicando a concorrência de forma desleal.

O referido enunciado conceitua, deste modo, o “dumping” social. Completa, ainda, que o Judiciário trabalhista deve reagir perante estes casos com a finalidade de corrigir estas práticas. Pontua, também, que os atos praticados por meio do “dumping” social constituem ilícitos, pois geram dano à sociedade, resultante do exercício abusivo do direito, já que, conforme arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, extrapola os limites econômicos e sociais. Sobre a incidência da indenização suplementar ao agressor contumaz, o art. 404, parágrafo único do Código Civil, serve como fundamento de ordem positiva, juntamente com os artigos 652, d, e 832, § 1º, da CLT. Por conseguinte, o enunciado defende a possibilidade de o juiz trabalhista aplicar, de ofício, multa ou indenização à empresa que lança mão do “dumping” social.

Feitos os esclarecimentos iniciais sobre a definição, origem, principais impactos do dano social internacional e seus reflexos na realidade nacional, passaremos a tratar sobre os órgãos, ações e formas de combate dos abusos contra os direitos trabalhistas dentro desta temática.

²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região) - RO: 00061201306303006 0000061-03.2013.5.03.0063, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Primeira Turma, Data de Publicação: 29/08/2014 28/08/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 47. Boletim: Sim. Disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/136640420/recurso-ordinario-trabalhista-ro-61201306303006-0000061-0320135030063>>. Acesso em: 15 mai. 2016

²⁹ Disponível em: <<http://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 16 mai.16.

3 REFLETINDO SOBRE O COMBATE, ÓRGÃOS E AÇÕES

A esta etapa será dedicado o estudo da atuação dos órgãos internacionais sobre a incidência do “dumping” social e seu combate. Em seguida, será avaliado o tema no contexto do judiciário e legislativo nacionais.

3.1 ÓRGÃOS INTERNACIONAIS NO COMBATE AO “DUMPING” SOCIAL

O Direito Internacional do Trabalho possui estreita ligação com as questões do dano social. Diferente do que se possa concluir inicialmente, esta área não está inserida dentro do Direito do Trabalho. Consoante entendimento doutrinário, o Direito Internacional do Trabalho é, na verdade, elemento do próprio Direito Internacional Público, sendo este que proporciona seus fundamentos de validade e existência.

Apesar de não ser um ramo independente, o Direito Internacional do Trabalho obteve maior destaque após a criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, e a realização do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos e Sociais em 1966. Isto por que após estas ocasiões, ampliou-se a sua atuação e influência sobre os países, surgindo uma preocupação internacional em proteger mais efetivamente os direitos trabalhistas.

Neste diapasão, alguns organismos internacionais, estudados dentro do Direito Internacional Público, possuem papéis de suma importância na construção de políticas de estímulo à valorização dos direitos trabalhistas e combate ao “dumping” social mais especificamente no contexto do Direito Internacional do Trabalho. O primeiro a ser trabalhado aqui será a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O Tratado de Versailles, em 1919, foi o marco inicial da formação da OIT. Em 1944, a Declaração de Filadélfia anexou-se à Constituição da OIT atualizando os objetivos desta organização no contexto internacional do pós guerra³⁰. Poucos anos após este evento, em 1946, o texto que constituiu a OIT

³⁰ CRIVELLI apud MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 1027.

foi modificado novamente dando origem ao que atualmente vigora, fato este que ocorreu na ocasião da 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, no Canadá. O referido texto foi, ainda, emendado em 1953, 1962 e 1972, sendo estas emendas já ratificadas pelo Brasil em 13 de abril de 1948 através do Decreto 25.696, de 20 de outubro de 1948.

Hodiernamente, a OIT conta com a participação de 183 países e não é órgão pertencente à Organização das Nações Unidas (ONU), sendo, de fato, um organismo especializado que possui vínculos com esta organização, porém, preservando sua autonomia e independência jurídica³¹.

Uma das peculiaridades deste organismo internacional é ser a única agência das Nações Unidas com estrutura tripartite composta por representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores, todos atuando em igualdade nos vários setores da OIT.

O trabalho exercido pelos membros tripartites no âmbito esta organização demonstra-se de grande valia, como destacam os dados das Nações Unidas no Brasil:

Desde a sua criação, os membros tripartites da OIT adotaram 188 Convenções Internacionais de Trabalho e 200 Recomendações sobre diversos temas (emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, trabalho marítimo etc). Em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. A Declaração estabelece quatro princípios fundamentais a que todos os membros da OIT estão sujeitos: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação.³²

As características da OIT são diferenciadas comparando-se com outros órgãos internacionais. Uma de suas marcas é a finalidade dada ao órgão que, para melhor compreensão, é mister a leitura do preâmbulo de sua constituição o qual afirma que "...a paz, para ser duradoura, deve assentar sobre a justiça social" e conclui "...que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações

³¹ SEITENFUS apud MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 1028.

³² Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>> . Acesso em: 04 out. 2016.

desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios”³³.

Segundo Süssekind³⁴, o preâmbulo da constituição da OIT define os três principais motivos de sua criação: *a) o sentimento de justiça social;*, *b) o perigo de injustiça social;* e *c) a similaridade das condições de trabalho no plano internacional.*

Através deste trecho do texto constitutivo pode-se vislumbrar a conexão entre os interesses deste órgão e o combate à prática de “dumping” ou dano social.

Ao pregar os ideais de justiça social e a necessidade de que todos os países contribuam para consecução deste mesmo fim, é notório que o dano social caminha contra este objetivo ao induzir países a se beneficiarem financeiramente de condutas que são repudiadas por outros, prejudicando as relações econômicas destes e desestimulando o empenho em prol da almejada justiça social.

A problemática apresentada, portanto, é pertinente aos interesses da OIT, visto que o “dumping” social afeta diretamente seus propósitos. Cabível, desta forma, uma atitude deste órgão no sentido de eliminar esta prática.

Devido ao fato desta temática também envolver, inevitavelmente, questões econômicas e comerciais, é essencial comentar acerca do papel da Organização Mundial do Comércio para que façamos em seguida uma reflexão sobre a atuação deste organismo e da OIT no combate ao “dumping” social.

Com a celebração, em 1947, do *General Agreement on Tariffs and Trade*

(GATT) ou Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio, com fulcro no estabelecimento de regras e gerenciamento do sistema multilateral de comércio, realizou-se, na oitava rodada de negociações denominada Rodada Uruguai, a criação da Organização Mundial do Comércio.

³³ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. p. 2 e 3. Acesso em: 04 out. 2016

³⁴ SÜSSEKIND apud MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 1029.

Este organismo possui atualmente 160 países que o integram (sendo o Brasil também um de seus fundadores), iniciou suas atividades com a elaboração de acordos multilaterais e desenvolveu-se com o objetivo que segue:

[...]estabelecer um marco institucional comum para regular as relações comerciais entre os diversos Membros que a compõem, estabelecer um mecanismo de solução pacífica das controvérsias comerciais, tendo como base os acordos comerciais atualmente em vigor, e criar um ambiente que permita a negociação de novos acordos comerciais entre os Membros.³⁵

A OMC é regida, também, por princípios provenientes do GATT referentes à regulamentação multilateral do comércio:

- a) o da nação-mais-favorecida, segundo o qual um Membro da OMC deve estender a todos os seus parceiros comerciais qualquer concessão, benefício ou privilégio concedido a outro Membro;
- b) o do tratamento nacional, pelo qual um produto ou serviço importado deve receber o mesmo tratamento que o produto ou serviço similar quando entra no território do Membro importador;
- c) o da consolidação dos compromissos, de acordo com o qual um Membro deve conferir aos demais tratamento não menos favorável que aquele estabelecido na sua lista de compromissos; e
- d) o da transparência, por meio do qual os Membros devem dar publicidade às leis, regulamentos e decisões de aplicação geral relacionados a comércio internacional, de modo que possam ser amplamente conhecidas por seus destinatários.³⁶

Diante dos princípios apontados é notada a preocupação da OMC em implantar um tratamento uniforme entre seus membros no tocante à comercialização de seus produtos e serviços para que se evite qualquer benefício exclusivo de uns em detrimento de outros.

O dano social encaixa-se com perfeição nesta situação, quando determinados países competem deslealmente no mercado internacional à custa de mão de obra barateada por uma fraqueza de direitos trabalhistas. Existe, desta forma, uma quebra na uniformidade do mercado externo quando este tipo de recurso é adotado. Assim, é compreensível a influência da OMC

³⁵ Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/diplomacia-economica-comercial-e-financeira/132-organizacao-mundial-do-comercio-omc>>. Acesso em: 04 out. 2016.

³⁶ Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/diplomacia-economica-comercial-e-financeira/132-organizacao-mundial-do-comercio-omc>>. Acesso em: 04 out. 2016.

diante do combate ao “dumping” social, que não deixa de ser um “dumping” comercial.

Cabe, após o esclarecimento sobre a pertinência na atuação da OIT e OMC dentro da temática do “dumping” ou dano social, comentar acerca de seus mecanismos de atuação e sua eficácia no meio internacional.

A OIT possui em sua estrutura orgânica, conforme o art. 2º de sua constituição, três órgãos: a Conferência Internacional do Trabalho (órgão geral integrado pelos Representantes dos Estados-Membros), um Conselho de Administração (nos moldes do art. 7º da Constituição da OIT) e uma Repartição (*Bureau*) Internacional do Trabalho, sob a direção de um Conselho de Administração³⁷.

Destes órgãos, merece destaque o Conselho de Administração. Logo em sua composição demonstra um diferencial, trata-se de um órgão colegiado tripartite com 28 representantes dos Governos, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos empregados. Dentre suas principais atribuições está a de zelar pelo cumprimento das deliberações tomadas nas Conferências. Para assegurar a realização da fiscalização do cumprimento das normas internacionais de proteção ao trabalho este órgão criou, ainda, comissões especializadas, como comenta Mazuolli com esteio no entendimento de Sússekind:

O Conselho tem criado diversas comissões especializadas com a finalidade de fiscalizar o cumprimento das normas internacionais de proteção ao trabalho, bem como de investigar as condições de trabalho e questões sociais em certas atividades ou determinadas regiões, a exemplo das Comissões Consultivas Regionais Asiática, Africana e Interamericana, das quais fazem parte, como membros natos, os governos, trabalhadores e empregadores dos respectivos continentes que integram, e das Comissões de Indústrias e Análogas, relativamente às indústrias mecânicas, químicas, do carvão, de construção, de engenharia civil, de obras públicas, de transportes internos, têxtil, do petróleo, do ferro e aço, de indústrias gráficas e afins, da indústria da madeira, de produtos alimentícios e bebidas, de hotelaria, restaurantes e turismo, de minas (com exceção das carboníferas), do trabalho nas plantações e paritária marítima etc.³⁸

³⁷ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 1033.

³⁸ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. P. 1036.

As normas internacionais sobre as quais pairam a preocupação e fiscalização são provenientes dos instrumentos normativos da OIT, quais sejam as suas Convenções e Recomendações. Süsserkind denomina este conjunto normativo de Código Internacional do Trabalho³⁹. As convenções e recomendações são espécies normativas diferentes, importante, deste modo, defini-las.

As convenções da OIT “são tratados multilaterais abertos, de natureza normativa, elaborados sob os auspícios da Conferência Internacional do Trabalho, a fim de regulamentar o trabalho no âmbito internacional e também outras questões que lhe são conexas⁴⁰”.

Para sua eficácia e aplicabilidade no âmbito interno, a OIT exige que os Estados-Membros ratifiquem estas convenções. A partir de então, as convenções serviriam de fonte formal de direito, constituindo direito subjetivo dos cidadãos. Por serem tratadas desta forma, também contariam com a possibilidade de aplicação automática pelo judiciário interno, quando o conteúdo não tratar apenas de norma programática. Por outro prisma, no caso de ausente a ratificação, as convenções passariam a adotar uma postura de fonte material do direito, ou seja, podendo o legislador infraconstitucional inspirar-se em seus conteúdos⁴¹.

Dentre as peculiaridades deste tratado normativo está a inclusão, além dos representantes dos Estados, de representantes dos empregadores e empregados nas suas discussões e deliberações, evidenciando a preocupação no atendimento às necessidades de todos os setores envolvidos.

Outro ponto especial acerca das convenções é que, na lição de Süsserkind (grifos acrescidos):

[...] as convenções da OIT não são firmadas pelos representantes dos Estados que a adotam, mas apenas pelo Presidente da reunião (à Conferência Internacional do Trabalho) e pelo Diretor Geral do *Bureau*. Em princípio, só se ratifica o que anteriormente se assinou; como no caso das convenções da OIT não houve assinatura anterior

³⁹ SÜSSEKIND apud MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 1040.

⁴⁰ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 1040.

⁴¹ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 1041.

(dos plenipotenciários dos Estados), o que existe tecnicamente é a **possibilidade de adesão ao texto convencional**.⁴²

Nota-se, pelo exposto, certa fragilidade da aplicação destas convenções, tratando tudo apenas de uma expectativa de adesão e de cumprimento do que é disposto neste tratado normativo.

Ainda discute-se na doutrina pátria sobre a obrigatoriedade ou não da ratificação da convenção pela correspondente autoridade do Estado-Membro. No caso do Brasil, esta discussão encontra conflitos visto que a regra para incorporação das convenções da OIT no Direito brasileiro deve seguir os mesmos critérios dos demais tratados internacionais.

No processo de incorporação destes tratados, o Presidente da República tem discricionariedade para submeter ou não um determinado tratado à autoridade interna (Congresso Nacional). Esta, por sua vez, avaliará o tratado e se entender que o País tem condições de comprometer-se com o seu cumprimento o aprovará e encaminhará ao chefe do Poder Executivo que, novamente, terá discricionariedade, ponderando se há conveniência e oportunidade, para ratificar ou não.

Apesar desta regra interna, a Constituição da OIT, na leitura de seu art. 19, §5º, alíneas b e d, corrobora com a interpretação de que a ratificação aqui discutida deveria ser obrigatória e não um ato discricionário:

5. Tratando-se de uma convenção:

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

d) o Estado-Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade, ou autoridades competentes, comunicará ao Diretor-Geral a

⁴² SÜSSEKIND apud MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p.1042.

ratificação formal da convenção e tomará as medidas necessárias para efetivar as disposições da dita convenção;⁴³

Mazuolli⁴⁴ segue a linha doutrinária de que "...uma vez submetidas ao Congresso Nacional para aprovação, e uma vez aprovadas por este, as convenções internacionais do trabalho deverão ser obrigatoriamente ratificadas pelo Presidente da República...". O autor considera, portanto, que esta é uma exceção à regra da discricionariedade aplicada à incorporação dos tratados de direito internacional.

O posicionamento de Sússekind demonstrado nos comentários de Mazuolli⁴⁵, também consolidou entendimento no sentido de que a regra de direito interno acerca da discricionariedade na decisão de submeter ou não os tratados da OIT à apreciação da autoridade competente não deve prevalecer sobre as disposições deste organismo internacional, sendo este ato, na verdade, obrigatório. Ou seja, novamente, não cabe escolha por parte do Presidente da República ou delegado do Estado referente à submissão das comissões da OIT à autoridade competente, qual seja, o Congresso Nacional.

Superada esta questão, o Congresso Nacional, ao avaliar a convenção poderá, ainda, transformá-la em lei ou adotar outras medidas cabíveis, segundo a alínea b do §5º do art. 19 da Constituição da OIT.

Após este breve estudo das principais características das convenções, pode-se tecer algumas diferenciações entre estas e as recomendações da OIT. A primeira grande distinção entre estas espécies normativas tem esteio no fato de que as convenções, como já tratado acima, necessitam de um processo de ratificação pelos Estados-Membros da OIT tendo verdadeiro caráter de tratado de direito internacional, já as recomendações, como o próprio termo induz, são apenas sugestões ao legislador interno sobre alguma temática trabalhista com a finalidade de alinhar o direito interno dos integrantes deste organismo internacional.

43

Disponível

em:

<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. p. 11. Acesso em: 04 out. 2016.

⁴⁴ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 1047.

⁴⁵ SÜSSEKIND apud MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 1044 e 1045

Mazuolli ao citar Valticos, elencou as três funções essenciais das recomendações enumeradas por este:

- a) regulamentar certo assunto ainda não suficientemente discutido para ser versado numa convenção,
- b) servir de complemento à uma convenção, sendo útil, v.g., como inspiração aos governos sobre determinado tema;
- c) auxiliar as administrações nacionais na elaboração de legislação uniforme sobre a matéria (deixando-as, porém, à vontade para implementar as adaptações que sejam necessárias de acordo com o Direito Local).⁴⁶

Sobre as recomendações, a constituição da OIT esclarece suas implicações e reflexos nos Estados-Membros, em seu art. 19, §6º, alíneas a à d, na forma abaixo transcrita:

- a) será dado conhecimento da recomendação a todos os Estados-Membros, a fim de que estes a considerem, atendendo à sua efetivação por meio de lei nacional ou por outra qualquer forma;
- b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a recomendação à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;
- c) os Estados-Membros darão conhecimento ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter a recomendação à autoridade ou autoridades competentes, comunicando-lhe, também as decisões que estas houverem tomado;
- d) além da obrigação de submeter a recomendação à autoridade ou autoridades competentes, o Membro só terá a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho -- nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes -- sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a recomendação. Deverá também precisar nestas informações até que ponto aplicou ou pretende aplicar dispositivos da recomendação, e indicar as modificações destes dispositivos que sejam ou venham a ser necessárias para adotá-los ou aplicá-los.⁴⁷

⁴⁶ VALTICOS apud MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 1052.

⁴⁷ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. p. 12. Acesso em: 04 out. 2016.

Da análise dos instrumentos normativos da OIT, é constatada sua deficiência em tornar as medidas de proteção e uniformização dos direitos trabalhistas realmente eficazes em função da ausência de um meio coercitivo que assegure o cumprimento destas disposições. No cenário atual, as convenções e recomendações constituem mais um sistema de cumprimento voluntário das obrigações assumidas pelos Estados-Membros deste organismo⁴⁸.

A Organização Internacional do Trabalho, por conseguinte, realiza um monitoramento e controle sobre a aplicação das normas de direito trabalhista mais voltado à opinião pública internacional através da divulgação do descumprimento de tais normas por algum país, causando uma espécie de “constrangimento” de nível internacional ao transgressor das garantias trabalhistas. Tudo isto após a realização de uma reclamação dirigida à Repartição Internacional do Trabalho por parte de uma organização profissional de empregados ou empregadores. É o que se depreende do entendimento exposto nos arts. 24 e 25 da Constituição da OIT (grifos adicionados):

Artigo 24

Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente.

Artigo 25

Se nenhuma declaração for enviada pelo Governo em questão, num prazo razoável, ou se a declaração recebida não parecer satisfatória ao Conselho de Administração, este último **terá o direito de tornar pública a referida reclamação e, segundo o caso, a resposta dada.**⁴⁹

⁴⁸ DI SENA JÚNIOR apud SILVA, E. A. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo.** *Direito UNB.* Brasília. 2008. p. 60. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp114510.pdf>> Acesso em: 07 out. 2016.

⁴⁹ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. p. 14. Acesso em: 04 out. 2016.

Inexiste, na atualidade, alguma sanção de fato para desestimular o descumprimento dos padrões trabalhistas mínimos defendidos por este organismo internacional. Destas “infrações” resultam apenas estudos e recomendações elaborados pela OIT dirigidos ao Estado-Membro e, como já comentado, divulgados amplamente na comunidade internacional.

Importante esclarecer que os próprios Estados-Membros possuem legitimidade para entrar com uma queixa contra outros que estejam desobedecendo as normas trabalhistas internacionais definidas nas convenções da OIT, conforme se observa no art. 26 da constituição em tela quando assegura que “cada Estado-Membro poderá enviar uma queixa à Repartição Internacional do Trabalho contra outro Estado-Membro que, na sua opinião, não houver assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção que um e outro tiverem ratificado em virtude dos artigos precedentes”⁵⁰.

Dentro da situação de queixa elaborada por um Estado-Membro contra outro é possível, ainda, a criação de uma Comissão de Inquérito pelo Conselho de Administração, segundo a leitura do §3º do art. 26 do mesmo diploma normativo em pauta. Esta Comissão de Inquérito, ao final de seus estudos sobre a reclamação, deverá elaborar um parecer. Em caso de divergência sobre este parecer, a questão pode ser levada à Corte Internacional de Justiça.

No art. 33 da constituição da OIT, existe a possibilidade que se adote “qualquer medida conveniente para assegurar a execução das mesmas recomendações elaboradas pela Comissão de Inquérito”⁵¹. Até então, esta medida não havia sido implantada, quando em 2001 foi posta em prática contra o governo de Mianmar que havia desrespeitado algumas das convenções da OIT. A “punição” foi composta pela suspensão do fornecimento de cooperação

⁵⁰ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. p. 14. Acesso em: 04 out. 2016.

⁵¹ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. p. 16. Acesso em: 04 out. 2016.

e assistência técnicas, excetuando-se situações conexas com a implementação das próprias recomendações provenientes da Comissão de Inquérito⁵².

O artigo em comento no parágrafo anterior é, notadamente, pouco definido. As possíveis medidas para penalizar o Estado violador das convenções ainda não estão claras. Apesar disto, já está consolidado o posicionamento de que a expulsão e suspensão do direito de voto não são medidas possíveis entre aquelas que podem compor o referido art. 33. Por outro lado, não estão definidas as implicações destas medidas frente aos outros organismos internacionais e aos demais Estados-Membros⁵³. Deste modo, está cristalina a grande deficiência da OIT em combater, verdadeiramente, uma prática tão densa e acobertada pela globalização dos mercados como o dano ou “dumping” social, em razão da sua ausência de instrumentos de coercibilidade relativos às suas próprias convenções.

Uma possível alternativa ao problema evidenciado seria a vinculação de padrões trabalhistas mínimos à medida mais eficiente, como a sanção de cunho comercial. Entretanto, esta possibilidade encontra embargos na função da própria OIT, invadindo a seara pertinente à Organização Mundial do Comércio (OMC).

Tratando deste último organismo, encontra-se uma realidade totalmente inversa à OIT. Na OMC não existe tamanha carência de coercibilidade em suas disposições. Este fato deve-se ao Sistema de Resolução de Controvérsias que o compõe. Este sistema tem origem anterior à criação da OMC, na época, sob o comando do GATT, em 1947.

Hodiernamente, o órgão que atua especificamente na aplicação de sanções comerciais contra países que descumprem as normas da OMC é o Órgão de Solução de Controvérsias (OSC), isto é o que dispõe o Anexo II do Acordo Constitutivo da OMC, mais conhecido como Entendimentos sobre

⁵²DI SENA JÚNIOR apud SILVA, E. A. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo**. *Direito UNB*. Brasília. 2008. p. 60 e 61. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp114510.pdf>> Acesso em: 07 out. 2016

⁵³KAUFMANN apud SILVA, E. A. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo**. *Direito UNB*. Brasília. 2008. p. 61. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp114510.pdf>> Acesso em: 07 out. 2016

Soluções de Controvérsias (ESC) ou em inglês *Dispute Settlement Understanding* (DSU)⁵⁴.

Elemento marcante do OSC é a sua jurisdição compulsória que prescinde a anuência dos envolvidos no conflito para que se submetam à sua autoridade. É o que confirma a interpretação do art. 23 do DSU segundo a qual “a jurisdição do Sistema de Solução de Controvérsias da OMC é compulsória por natureza”, deste modo, “o demandante é obrigado a trazer toda controvérsia que surgir a respeito dos acordos abrangidos ao Sistema de Solução de Controvérsias da OMC⁵⁵”.

Outra vantagem deste órgão é o estabelecimento de “mais de um método para a resolução de uma controvérsia”⁵⁶, permitindo “a solução de controvérsias por meio de consultas (Artigo 4 do DSU); por bons-ofícios, conciliação e mediação (Artigo 5 do DSU); por meio de julgamento vinculante por painéis ad hoc e pelo Órgão de Apelação (Artigos 6 a 20 do DSU) ou por arbitragem (Artigo 25 do DSU)”⁵⁷.

Deste modo, primeiramente, ocorre a tentativa de resolução do conflito através de negociações, de acordo com as opções citadas. Caso não se obtenha sucesso através destes recursos, passa-se a aplicar as medidas coercitivas como a suspensão de concessões ou outras obrigações gerando, conseqüentemente, reflexos negativos ao comércio internacional do país que infringiu as normas da OMC⁵⁸.

Conclui-se, assim, que a OMC possui a coercibilidade da qual carece a OIT em suas medidas. Por conseguinte, um possível auxílio da OMC nas questões que envolvem o combate ao “dumping” ou dano social, objeto deste

⁵⁴ BARRAL e THORSTENSEN apud SILVA, E. A. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo**. *Direito UNB*. Brasília. 2008. p. 63. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp114510.pdf>> Acesso em: 07 out. 2016

⁵⁵ Disponível em: <http://unctad.org/pt/docs/edmmisc232add11_pt.pdf>. p. 47. Acesso em: 07 out. 2016

⁵⁶ Disponível em: <http://unctad.org/pt/docs/edmmisc232add11_pt.pdf>. p. 51. Acesso em: 07 out. 2016

⁵⁷ Disponível em: <http://unctad.org/pt/docs/edmmisc232add11_pt.pdf>. p. 51. Acesso em: 07 out. 2016

⁵⁸ TEIXEIRA, Rebeca Silveira; PREZA JÚNIOR, Cláudio Lopes. **O mecanismo de solução de controvérsias da OMC**. 2007. p. 16. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2007_1/rebeca_silveira.pdf>. Acesso em: 06 out. 2016.

trabalho, seria de enorme importância. Entretanto, os países em desenvolvimento ainda sustentam forte oposição a esta possibilidade, respaldando-se no receio de um protecionismo disfarçado por parte de países desenvolvidos, a exemplo dos Estados Unidos.

De qualquer forma, ainda que distante da ideal efetivação das suas convenções e recomendações, estes instrumentos normativos da OIT vêm influenciando a realidade do direito do trabalho brasileiro. No setor legislativo, esta mudança é mais tímida. Contamos, até o fechamento deste trabalho, com apenas um projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional que trata sobre o tema. Já, no campo do Poder Judiciário, esta problemática vem cada vez mais sendo discutida pelos tribunais que, apesar disto, ainda não firmaram entendimento uniforme sobre a questão do dano social. É o que passaremos a comentar nas próximas páginas deste capítulo.

3.2 BREVE COMENTÁRIO SOBRE AÇÕES “ANTIDUMPING” SOCIAL NO DIREITO TRABALHISTA INTERNO: REFLEXOS NOS PODERES JUDICIÁRIO E LEGISLATIVO

Na seara legislativa, as iniciativas sobre o tema “dumping” social não são vastas. Tratando diretamente e especificamente sobre este assunto, existe apenas um projeto de lei de autoria do deputado Carlos Bezerra (PMDB/MT)⁵⁹. Este projeto de lei foi apresentado à Câmara dos Deputados em 2011 e, a despeito de seguir um rito de apreciação conclusiva pelas Comissões (conforme art. 24, II do Regimento Interno da Câmara dos Deputados), ainda encontra-se pendente para pauta na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP).

Vale destacar, de qualquer forma, que o teor do projeto de lei⁶⁰, em sua justificativa afirma que “[...] nesse caso, é temerário deixar a regulação da

⁵⁹ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=889754&filename=Tramitacao-PL+1615/2011>. Acesso em: 16.mai. 2016

⁶⁰ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=889754&filename=Tramitacao-PL+1615/2011>. Acesso em: 16 mai. 2016

matéria por conta do longo caminhar da jurisprudência, que, como se sabe, até que se encontre um consenso, se move por interpretações judiciais conflitantes”. No seu conteúdo dispõe, também, sobre o conceito de “dumping” social: “Art.1º Configura “dumping social” a inobservância contumaz da legislação trabalhista que favoreça comercialmente a empresa perante sua concorrência”. Este conceito já foi alvo de críticas devido aos termos “abertos” como, por exemplo, “contumaz”, sendo questionado em votos de outros parlamentares o que o termo “contumaz” abrangeria.

Outro ponto polêmico reside nas indenizações e multa a serem pagas pela empresa que faz uso desta prática que, segundo o projeto de lei, poderiam ser impostas de ofício pelo juiz.

Estes pontos foram rebatidos fortemente pelo voto em separado do Deputado Silvio Costa (PSC/PE)⁶¹ que alegou insegurança jurídica na definição, a seu ver subjetiva, de “dumping” social disposta no projeto de lei. O deputado criticou, ainda, a possibilidade das indenizações e multa serem impostas de ofício pelo juiz, afirmando que “[...] ao permitir que o juiz, de ofício, possa impor multa administrativa, infringe as normas materiais do Direito do Trabalho, considerando que essa competência é dos órgãos fiscalizadores”. O deputado questionou, também, o que seria, segundo seu entendimento, um possível *bis in idem* na cobrança desta multa e um cerceamento do direito à ampla defesa e ao contraditório, associando estes argumentos ao possível dano que o projeto de lei, se aprovado, causaria aos pequenos empresários.

Surge, em meio ao conflito de interpretações aqui exposto, uma aparente alternativa proposta pelo jurista Nascimento que defende a adoção do instituto da flexibilização dos direitos trabalhistas nestes casos. Suscintamente, o jurista entende que a flexibilização de algumas garantias trabalhistas poderia ofertar uma oportunidade de crescimento econômico que geraria retornos positivos à própria sociedade e, principalmente, ao empregado. É o que se compreende da seguinte leitura sobre a finalidade deste instituto:

⁶¹ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1336293&filename=Tramitacao-PL+1615/2011>. Acesso em: 15 mai. 2016

Quanto à finalidade, a flexibilização será de proteção para preservar a ordem pública social, de adaptação com acordos derogatórios e de desproteção quando houver a supressão de direitos adquiridos. [...] Quanto aos direitos do trabalhador, a flexibilização recai principalmente sobre compensação de horários de trabalho em parâmetros maiores que o semanal, passando até a anual, supressão de horas extraordinárias e sua não integração nos cálculos dos demais pagamentos, redução de salários por acordo coletivo, participação nos lucros desvinculada dos salários, remuneração variável, desindexação dos salários, promoção da mulher para ter acesso ao processo produtivo em igualdade com o homem, suspensão do trabalho e reclassificação do modelo legal de dispensas, justificando-se as decorrentes de motivos econômicos, tecnológicos ou de organização da empresa e outros⁶².

Detalhando um pouco mais o instituto da flexibilização dos direitos trabalhistas, faz-se mister compreender o entendimento de Delgado⁶³ sobre o que seriam os direitos passíveis de negociação, auxiliando na elucidação das possibilidades decorrentes desta alternativa: direitos de indisponibilidade relativa são os que não constituem patamares civilizatórios mínimos, podendo ser negociados desde que não resulte em prejuízo ao empregado, observando o que dispõe o Art. 468, caput da CLT⁶⁴.

Por outro lado, existiriam também, segundo Godinho, aqueles direitos indisponíveis absolutos, que tratam diretamente do mínimo para se garantir a dignidade do trabalhador (patamar civilizatório mínimo), sobre estes não cabendo, conseqüentemente, negociação.

Assim, sobre aqueles direitos passíveis de flexibilização incidiriam, por exemplo, os acordos coletivos ou convenções coletivas que visassem a diminuição dos encargos trabalhistas para o empregador que necessitasse incrementar sua produção ou competitividade no mercado. Para os autores que concordam com esta alternativa à questão do “dumping” social, estas negociações não prejudicariam os trabalhadores, muito pelo contrário, gerariam um retorno positivo ao se perceber através desse mecanismo um maior

⁶² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 272.

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 211

⁶⁴ BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 jun. 2016.

crescimento da economia e, conseqüentemente, melhoria nas condições financeiras e sociais dos próprios empregados.

O impacto desta discussão doutrinária sobre o dano social interno que foi trazida a baila legislativa, também gera polêmicas sob a ótica do judiciário brasileiro que, desprovido da segurança jurídica que deveria ser conferida pelo suporte legislativo, acaba atuando conforme jurisprudências diversas desenvolvidas em seus tribunais. É oportuno, portanto, comentar neste momento acerca de julgados com diferentes posicionamentos sobre a temática.

O primeiro julgado a ser trabalho aqui tem origem em sentença proferida pelo juiz do trabalho Alexandre Chibante Martins, do Posto Avançado de Iturama, ligado à Vara do Trabalho de Ituiutaba, no Triângulo Mineiro. Apesar de não constar entre os pedidos do autor, a reparação em virtude da constatação de “dumping” social foi concedida de ofício pelo magistrado, com esteio no enunciado da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho promovida pelo TST e Anamatra. No processo em tela havia de forma reiterada a prática de jornada extraordinária na qual os funcionários trabalhavam diariamente por mais de 10 horas. O juiz ao consultar o banco de dados do TRT da 3ª Região, constatou que, “nos últimos cinco anos, foram movidas mais de 600 ações trabalhistas contra o reclamado, versando sobre pagamento de horas extras, intervalo para refeições e adicional de insalubridade”⁶⁵. De várias decisões no mesmo sentido emanadas deste juiz, somente a 4ª Turma do TRT da 3ª Região, na ocasião do Recurso Ordinário nº 00866-2009-063-03-00-3, tem confirmado o mesmo entendimento conforme ementa do julgado transcrito abaixo⁶⁶ (grifos nossos):

REPARAÇÃO EM PECÚNIA – CARÁTER PEDAGÓGICO –
DUMPING SOCIAL – CARACTERIZAÇÃO – Longas jornadas de trabalho, baixos salários, utilização de mão-de-obra infantil e condições de labor inadequadas são algumas modalidades exemplificáveis do denominado *dumping social*, favorecendo em última análise o lucro pelo incremento de vendas, inclusive de exportações, devido à queda dos custos de produção nos quais

⁶⁵ **Empresa é condenada pela prática de dumping social.** Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Disponível em: <<http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/2562046/empresa-e-condenada-pela-pratica-de-dumping-social>>. Acesso em: 14 mai. 2016.

⁶⁶ Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Fortaleza, Ano XXXIII, nº 33 - jan./dez. 2010. p. 55 e 56.

encargos trabalhistas e sociais se acham inseridos. **‘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’ (1a Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, Enunciado nº 4). **Nessa ordem de idéias, não deixam as empresas de praticá-lo, notadamente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, quando infringem comezinhos direitos trabalhistas na tentativa de elevar a competitividade externa.** ‘Alega-se, sob esse aspecto, que a vantagem deriva da redução do custo de mão-de-obra é injusta, desvirtuando o comércio internacional. Sustenta-se, ainda, que a harmonização do fator trabalho é indispensável para evitar distorções num mercado que se globaliza (LAFER, Celso – ‘Dumping Social’ *in* Direito e Comércio Internacional: Tendências e Perspectivas, Estudos em homenagem ao Prof. Irineu Strenger, LTR, São Paulo, 1994, p. 162). **Impossível afastar, nesse viés, a incidência do regramento vertido nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, a coibir – ainda que pedagogicamente – a utilização, pelo empreendimento econômico, de quaisquer métodos para produção de bens, a coibir – evitando práticas nefastas futuras – o emprego de quaisquer meios necessários para sobrepujar concorrentes em detrimento da dignidade humana.**⁶⁷

A 4ª Turma firmou a compreensão de que a prática empresarial de ignorar diversos direitos trabalhistas gerou uma concorrência desleal na localidade em que se inseria. Importante a observação feita de que esta postura das empresas é observada em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, com a finalidade de incrementar a concorrência externa, deixando claro, neste ponto, que a influência do cenário internacional não passa despercebida pelos tribunais brasileiros. Outro destaque essencial é a aplicação da condenação punitiva, com base no Código Civil, visando não apenas ressarcir o dano, mas, principalmente, desestimular sua reincidência⁶⁸.

Outro caso interessante acerca da constatação de “dumping” social por tribunal brasileiro foi o da terceirização ilícita realizada pelo Banco Itaú. O TRT 2ª Região entendeu que a destinação de funcionários terceirizados para a realização da atividade-fim do banco configurou uma tentativa de burlar as normas trabalhistas com a finalidade de diminuir os custos, gerando uma

⁶⁷ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, RO, Quarta Turma, Processo 00866-2009-063-03-00-3, Relator Des. Júlio Bernardo do Carmo, publicação 31/8/2009 DEJT. Disponível em: < <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129555807/recurso-ordinario-trabalhista-ro-866200906303003-0086600-1120095030063>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

⁶⁸ Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Fortaleza, Ano XXXIII, nº 33 - jan./dez. 2010. p. 56.

concorrência desleal e um dano social. Ponderou-se, inclusive, que esta conduta afetava não apenas o direito pátrio, mas, também, as disposições da OIT, da qual o Brasil é signatário, infringindo, deste modo, seus compromissos internacionais com as garantias nas relações de trabalho. É o que desenvolve seguinte a ementa:

HIPÓTESE DE TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EXECUÇÃO DE ATIVIDADE-FIM BANCÁRIA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS (ITAÚ UNIBANCO). Depreende-se do arcabouço fático-probatório produzido nos autos que a reclamante sempre prestou serviços em favor da atividade-fim do banco reclamado (Itaú Unibanco), primeiro reclamado, intermediado por meio de nefasta terceirização ilícita, levada a cabo por meio da celebração de um contrato de prestação de serviços com a segunda reclamada (SCOR - SERVIÇOS DE CONTROLE, ORGANIZAÇÃO E REGISTROS LTDA), cujo objeto é relacionado à operacionalização e gestão de contratos de financiamento bancário. Trata-se, pois, de um perverso processo de intermediação ilícita de mão de obra, classicamente conhecido como "marchandage", com vistas única e exclusivamente à redução de custos com mão de obra e precarização dos direitos trabalhistas ("dumping" social), bem assim com indubitável intuito de desvirtuar, impedir e fraudar a aplicação dos preceitos referentes à atividade profissional de bancário (art. 9º da CLT), em franca ofensa não só a um dos princípios reitores da OIT, qual seja, "o trabalho não é uma mercadoria" (Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho - anexo da Constituição deste organismo internacional), mas também a todo o edifício constitucional voltado a proteger o trabalhador e o valor social do trabalho (arts. 1º, III e IV; 3º, I e III; 5º, XXIII; 7º, caput; 170, caput e incisos III, VII e VIII; e 193, todos da CRFB). A fraude trabalhista esquadrihada nos fólios processuais contrapõe-se à necessária função social da propriedade privada (e seu consectário o exercício da empresa), pondo em xeque o "fair trade" (comércio justo) e a responsabilidade social empresarial componentes da ordem econômica (art. 170 da CRFB). Disso decorre que se tem por nulos de pleno direito os atos praticados pelas reclamadas, nos termos do art. 9º da CLT, conseqüentemente, reconhece-se o liame empregatício com o tomador dos serviços, real empregador da reclamante, à luz dos artigos 2º e 3º da CLT e segundo inteligência da Súmula 331, item I, do TST, responsabilizando-se de forma solidária as reclamadas pelo adimplemento de eventuais verbas trabalhistas devidas nesta reclamatória, por terem sido coautoras na fraude trabalhista arquitetada (art. 9º da CLT c/c art. 942 do CC). Recurso obreiro provido.⁶⁹

⁶⁹ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - RO: 00017062720145020008 SP 00017062720145020008 A28, Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Data de Julgamento: 09/06/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 19/06/2015. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311973932/recurso-ordinario-ro-17062720145020008-sp-00017062720145020008-a28>>. Acesso em: 06 jun. 2016.

Destaca-se que o Banco Itaú possui “lucro líquido de R\$ 16,5 bilhões em 2013 – conforme “Ranking das 25 empregadoras com maior número de processos trabalhistas no TRT 9ª Região” – e de R\$ 4,73 bi no primeiro trimestre de 2015⁷⁰”. Esta informação contribui para a conclusão de que a prática do “dumping” social tem reflexos notáveis no retorno financeiro das empresas.

No caminho contrário aos julgados mencionados, existem entendimentos que, apesar de reconhecerem a ocorrência do “dumping” social, não conferem a condenação das empresas que usam deste artifício, justificando uma violação dos limites da lide, ou seja, que esta condenação seria *extra petita* pois deveria, necessariamente, constar dos pedidos da parte autora. Em outros julgados a fundamentação para a não condenação reside na suposta ausência de legitimidade da parte em razão de tratar de um dano difuso. É o que se extrai das seguintes ementas (grifos acrescidos):

DUMPING SOCIAL. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. Dumping social, em linhas gerais, é a conduta adotada por alguns empregadores de forma reiterada e consciente de precarização das relações de trabalho, com sonegação de direitos de seus empregados, visando diminuir custos de mão-de-obra na produção de seus bens e serviços, aumentando a sua competitividade e o seu lucro, caracterizando concorrência desleal com relação aos empregadores que cumprem a legislação trabalhista, prejudicando a sociedade como um todo. Essa prática é imoral, ilícita e abusiva, que deve ser combatida. Todavia, o procedimento cabível para tanto deve ser respeitado, observando-se os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, conforme art. 5º, LIV e LV, da CF/88, que neste caso foram violados, pois **a indenização por dumping social não foi sequer pleiteada na inicial, infringindo os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa e também os artigos 128 e 460 do CPC (julgamento ultra e extra petita), devendo ser excluída da condenação a indenização por dumping social de R\$1.000.000,00⁷¹.**

⁷⁰ **Dumping social**, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v.4, n 43 – agosto de 2015. Disponível em: <[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20\(AGO%202015%20-%20n%C2%BA%2043%20-%20Dumping%20Social\).pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20(AGO%202015%20-%20n%C2%BA%2043%20-%20Dumping%20Social).pdf)> Acesso em: 08 out. 2016.

⁷¹ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO: 00012362120135020302 SP 00012362120135020302 A28, Relator: JOMAR LUZ DE VASSIMON FREITAS, Data de Julgamento: 09/12/2014, 5ª TURMA, Data de Publicação: 12/12/2014. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202355894/recurso-ordinario-ro-12362120135020302-sp-00012362120135020302-a28>>. Acesso em: 08 out. 2016.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DUMPING SOCIAL . I. O dumping social na esfera trabalhista se trata de agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos dos trabalhadores, que resultam em danos à sociedade. II. **O Reclamante não possui legitimidade para requerer indenização por dumping social, uma vez que é direcionada à tutela de interesses difusos e coletivos, ultrapassando a esfera pessoal do autor.** III. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento⁷².

Importa, ainda, evidenciar que a ausência da devida previsão legal acerca do “dumping” social também vem sendo utilizada como argumento contra a concessão de indenização por esta prática. Sobre este ponto, relevante a leitura de mais um julgado sobre a Caixa Econômica Federal (grifados):

Indenização. Dumping social. A CEF não está oferecendo o seu produto no mercado por preço mais baixo para se falar em dumping, muito menos foi sonogado qualquer direito do empregado. Trata-se de empresa pertencente ao governo federal. Não se verifica nos autos redução salarial, retenção de valores ou locupletamento ilícito por parte da ré. **Não existe previsão legal para deferir indenização por dumping social**⁷³.

"DUMPING SOCIAL. INDENIZAÇÃO. NECESSIDADE DE REQUERIMENTO ESPECÍFICO. LEGITIMIDADE. **Compete aos legitimados que compõem o rol previsto no artigo 5º da Lei 7.347/1985, por meio da Ação Civil Pública, pleitear indenização decorrente de dumping social**, dando-lhe a destinação prevista na legislação pertinente, pois o dano repercute socialmente, gerando prejuízos à coletividade, **não podendo ser deferida de ofício, por ausência de previsão legal**". (RO-0001756-47.2011.5.18.0191, Rel. Des. GENTIL PIO DE OLIVEIRA, julgado em 10-7-2012)⁷⁴.

⁷² BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. AIRR: 8154720135090654. Data de Julgamento: 11/11/2015, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255997819/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8154720135090654>>. Acesso em: 05 set. 2016

⁷³ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO: 00025103420135020362 SP 00025103420135020362 A28, Relator: SERGIO PINTO MARTINS, Data de Julgamento: 03/09/2014, 18ª TURMA, Data de Publicação: 08/09/2014. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/145936085/recurso-ordinario-ro-25103420135020362-sp-00025103420135020362-a28>>. Acesso em: 06 set. 2016.

⁷⁴ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. RO - 0010515-28.2015.5.18.0104, Rel. KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 1ª TURMA, 13/07/2015. Disponível em: <<http://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/208328468/recurso-ordinario-trabalhista-ro-105152820155180104-go-0010515-2820155180104>>. Acesso em: 06 set. 2016.

Tais decisões deixam clara a ausência de uniformidade no tratamento das questões sobre o “dumping” social no Brasil. Apesar disto, como será comentado no capítulo seguinte, existem alternativas a serem discutidas tanto no direito interno quanto na esfera internacional para desestimular a adoção deste tipo de conduta por parte, sobretudo, das grandes empresas.

4 RESPONDENDO ÀS QUESTÕES, DISCUSSÕES E RESULTADOS

Neste último capítulo, será feita uma retrospectiva sobre os principais pontos trabalhados nos capítulos anteriores e ao final, trará uma abordagem acerca das possíveis alternativas no combate ao “dumping” ou dano social.

4.1 VISÃO GERAL DA TEMÁTICA ESTUDADA

Ao iniciar a presente pesquisa, foram esclarecidas as questões que envolvem o conceito do “dumping” social. Comentou-se sobre a sua origem, que remonta ao termo “dumping” proveniente da economia e comércio internacionais e seu entendimento atual voltado para as questões do Direito do Trabalho.

Na realidade das relações de comércio internacional o “dumping” já foi devidamente definido tanto internamente, pelo CADE, que integra o Ministério da Justiça, quanto no plano externo pelo art. VI do GATT de 1947⁷⁵.

Já, o termo “dumping” social ainda sofre questionamentos pela doutrina. Pinto⁷⁶, por exemplo, não o considera independente do conceito de “dumping”, sendo, na verdade, em sua visão, uma espécie de desdobramento ou consequência deste último.

Também denominado “delinquência patronal”⁷⁷ por outros autores, fato é, que o “dumping” social constitui uma prática contrária aos direitos e garantias trabalhistas, suprimindo ou relativizando estes direitos em benefício do aumento do lucro dos empregadores, em maioria grandes empresários, que deixam de “gastar” com as verbas trabalhistas por meio do não pagamento de

⁷⁵ Disponível em: <https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/gatt47_01_e.htm> Acesso em: 04. set. 2016

⁷⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego?** p. 141 e 142. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Dumping+Social+ou+delinqu%C3%Aancia+patronal+na+rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego>>. Acesso em: 04 set. 2016

⁷⁷ SOUZA apud PINTO, José Augusto Rodrigues. **Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego?** p. 149 e 150. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Dumping+Social+ou+delinqu%C3%Aancia+patronal+na+rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego>>. Acesso em: 04 set. 2016

horas extras, implantação de terceirização em tarefas-fim, desrespeito ao intervalo intrajornada, ausência de comprometimento com a segurança do trabalho, resultando no considerável acréscimo de seu capital.

Outro impacto importante desta conduta reside no surgimento de uma concorrência desleal. Outras empresas que não adotam esta postura e que procuram, diferentemente, respeitar os direitos de seus trabalhadores acabam por arcar com o valor financeiro, que não é leve, de manter seus empregados e agregar, inevitavelmente, estes custos ao preço final de venda dos seus produtos ou serviços que não conseguirão manter competitividade frente aos produtos e serviços dos concorrentes que praticam o “dumping” social e conseguem baratear o valor de venda, ampliando também a margem de lucro.

No plano nacional, as empresas que fazem uso deste mecanismo perverso são, não coincidentemente, as maiores litigantes da Justiça Trabalhista, ou seja, são empresas que “colecionam” diversas ações no judiciário sobre o mesmo contexto, com práticas reiteradas.

Este cenário demonstra uma verdadeira aposta dos empregadores na falta de efetividade das decisões judiciais trabalhistas, quando é sabido que de tantas e tantas lides nem todas culminam em uma condenação e, por outro lado, ainda que esta ocorra, em considerável parte, constituirá mais uma entre várias condenações em valores irrisórios frente ao poder econômico das empresas que representam.

Os julgados abaixo demonstram situações onde se expressa a dificuldade que ainda permeia o judiciário trabalhista brasileiro em constatar e punir o dano ou “dumping” social de ofício, ou seja, sem a necessidade de que o autor realize pedido em sua peça inaugural neste sentido (destaques adicionados):

DUMPING SOCIAL. INDENIZAÇÃO. É indevida a indenização por dumping social, fundamentada no argumento de que a ausência do pagamento das horas extras configuraria vantagem em relação à concorrência, bem como em razão de prejuízo a princípios ou valores presentes no texto constitucional. O dano que o reclamante sofreu pelo não pagamento das horas extras está sendo reparado pela condenação. Deferir mais ao reclamante, em que pesem os argumentos utilizados pelo juízo, implicaria

malferir o princípio da restituição integral, dando-se mais ao autor do que lhe é devido⁷⁸.

INDENIZAÇÃO POR DANO SOCIAL. SENTENÇA EXTRA PETITA. Inexistindo causa de pedir nem pedido que ampare tal condenação, tem-se que a sentença que condena as reclamadas ao pagamento de indenização por dumping social é extra petita, no tema⁷⁹.

Além deste fator, percebe-se, igualmente, uma confiança do empregador na falta de atitude e, principalmente, de instrução dos trabalhadores em levarem os casos de violação dos direitos laborais a julgamento perante a Justiça do Trabalho.

Partindo para o Direito Internacional, âmbito no qual o “dumping” social se desenvolveu primeiramente, observou-se que as multinacionais e empresas de grande porte em geral são responsáveis por uma grande parcela da exploração de mão de obra barata encontrada em países com direitos trabalhistas precários ou mesmo inexistentes. Esta exploração surte os mesmo efeitos já tratados: diminuição do valor de venda dos produtos, conseqüente aumento do lucro das empresas e “quebra” das empresas concorrentes que não compactuam com esta mesma conduta.

Surge, com este tipo de exploração, uma necessidade em assegurar de forma mais eficaz os direitos trabalhistas no plano nacional com a elaboração de legislação específica sobre o tema para conferir mais segurança às decisões que reconhecem o dano social na Justiça do trabalho e condenando de maneira mais expressiva quem o pratica.

Já, no viés internacional, constituem alternativas para o combate do dano ou “dumping” social a melhoria da fiscalização e punição dos praticantes do “dumping” social por meio de um organismo internacional com poder

⁷⁸ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO: 1161709 01519-2008-063-03-00-7, Relator: Convocada Maristela Iris S.Malheiros, Nona Turma, Data de Publicação: 24/06/2009 23/06/2009. DEJT. Página 101. Boletim: Sim. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129554444/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1161709-01519-2008-063-03-00-7>>. Acesso em: 04 out. 2016

⁷⁹ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO: 00003213620125040662 RS 0000321-36.2012.5.04.0662, Relator: BEATRIZ RENCK, Data de Julgamento: 04/06/2014, 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129110028/recurso-ordinario-ro-3213620125040662-rs-0000321-3620125040662>>. Acesso em: 04 out. 2016.

coercitivo suficiente para concretização de suas normas e o estabelecimento de um padrão mínimo laboral, ou seja, um “pacote” básico de direitos trabalhistas que devem ser respeitados no plano internacional.

No segundo capítulo deste trabalho foram estudadas as divergências tanto internas quanto externas sobre o reconhecimento do “dumping” ou dano social. Percebeu-se que o Brasil encontra óbices de cunho legislativo (verdadeira lacuna legislativa sobre o tema) e judicial (diferentes posicionamentos dos tribunais gerando um dissenso em suas decisões) para aplicação de medidas contra o dano social. No contexto do Direito Internacional, evidenciou-se a atuação da OIT e OMC sendo a primeira legítima para tratar do viés trabalhista e a segunda, apesar de conectada com as questões comerciais, possuidora de características que conferem grande potencial de sucesso na implantação das políticas “antidumping social”.

Feitos os primeiros esclarecimentos sobre o que foi estudado até então, passemos a trabalhar algumas alternativas encontradas para, em tempos de crescente globalização, assegurar-se a importância dos direitos trabalhistas mínimos evitando o sucateamento destes no “dumping” social.

4.2 ALTERNATIVAS PARA O COMBATE AO “DUMPING” SOCIAL

Nas linhas seguintes, serão elencados alguns institutos que podem auxiliar a valorização nacional e internacional dos padrões trabalhistas mínimos, desestimulando a prática do “dumping” social.

4.2.1 Cláusula Social

Um dos mecanismos viáveis para desestimular o “dumping” social seria a adoção de uma cláusula social. Este instituto visa estabelecer padrões mínimos de dignidade nas relações laborais, ou seja, define um conjunto de direitos e garantias básicas dos trabalhadores e que devem ser obrigatoriamente preservados por todos os países.

Assim, a cláusula social funcionaria como um “nivelador” de direitos trabalhistas no âmbito internacional, evitando que os países, principalmente aqueles em desenvolvimento, aplicassem um direito trabalhista absurdamente fraco a ponto de que outras nações aproveitassem desta característica para transferir sua linha de produção para estes lugares com a finalidade de elevar seus lucros e quebrar concorrentes.

Os mecanismos aptos para a aplicação deste instituto chamado cláusula social seriam os tratados internacionais de comércio. Desta afirmativa já se pode concluir que a mudança na postura internacional sobre o combate ao “dumping” social está, com o uso da cláusula social, invariavelmente, conectada às relações comerciais entre as nações. Justamente por isso, existem autores que argumentam a possibilidade deste instituto ser utilizado para outros fins, que não o da garantia de padrões laborais mínimos.

Ribas, em seu artigo “A adoção de uma cláusula social nos tratados da OMC” comenta a opinião de dois autores, o primeiro é Lafer, que afirma sobre o tema (grifamos):

[...]nele se mesclam preocupações com a ‘concorrência desleal’; respostas políticas à agenda da opinião pública ao problema muito mais complexo de desemprego estrutural nos países desenvolvidos, por força da lógica de uma economia globalizada; sensibilidades éticas em matéria de direitos humanos, hoje prevaletentes no campo dos valores em escala mundial, e fundamentados **receios de que tudo isso se converta em novas formas de protecionismo, prejudiciais aos países em desenvolvimento.**⁸⁰

Outra visão trazida por Ribas é a de Amaral Júnior, quando acerca deste autor tece a seguinte observação (grifos adicionados):

Para Amaral Júnior, esta associação entre direitos trabalhistas e comércio envolve, ao menos, quatro facetas principais: a preocupação com as práticas desleais de comércio, a busca de soluções que reduzam os níveis de desemprego nas economias que sofrem as conseqüências do processo de globalização, a expansão do desconforto ético e moral com a violação dos direitos humanos e o

⁸⁰ RIBAS, Gustavo Santamaria Carvalhal. **A adoção de uma cláusula social nos tratados da OMC.** 2005. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI9942,101048-A+adocao+de+uma+clausula+social+nos+tratados+da+OMC>> Acesso em: 05 out. 2016.

temor de que tais argumentos favorecerão o protecionismo, afetando as exportações dos países em desenvolvimento.⁸¹

Entende-se, na leitura dos pontos abordados por estes autores, que paira uma preocupação de que a cláusula social tenha seu propósito desvirtuado. Ou seja, que se torne instrumento de um protecionismo disfarçado por uma suposta intenção de proteger os direitos dos trabalhadores e evitar a concorrência desleal.

Os Estados Unidos, juntamente com a França, chegou a propor na reunião do GATT no ano de 1994 em Marraqueche a adoção de uma cláusula social defendendo a segurança da economia e com fundamento na causa humanitária⁸².

Em outra oportunidade foi realizada nova tentativa de se adotar no âmbito da OMC uma cláusula social, durante a reunião em Cingapura em 1996, o resultado foi o mesmo e houve rejeição de alguns países, em grande parte, em desenvolvimento.

A grande queixa dos países que não são a favor da cláusula social reside no fato de se implantar uma punição de viés comercial àqueles que a desrespeitam. Outra crítica dos países em desenvolvimento é direcionada ao fato de que os Estados Unidos vêm apoiando todas as tentativas de se adotar a cláusula social na OMC.

Di Sena Júnior⁸³ afirma que apesar de defender tão prontamente a cláusula social os Estados Unidos não ratificaram a maioria das Convenções da OIT. Apenas duas das oito convenções a respeito de direitos humanos fundamentais da OIT foram ratificadas pelos EUA: Convenção 105 (Abolição do trabalho forçado) e Convenção 182 (Abolição do trabalho infantil). Já, o Canadá ratificou 30 convenções, o México 78, o Brasil 88 e a China ratificou surpreendentes 22, mesmo na vigência de um regime autoritário.

⁸¹ AMARAL JÚNIOR apud RIBAS, Gustavo Santamaria Carvalho. **A adoção de uma cláusula social nos tratados da OMC.** 2005. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI9942,101048-A+adocao+de+uma+clausula+social+nos+tratados+da+OMC>> Acesso em: 05 out. 2016.

⁸² PASTORE apud CASAGRANDE e ANTUNES. **O dumping social e a proteção aos direitos sociais dos trabalhadores.** *Direito* UFRGS. 2014. p. 18.

⁸³ DI SENA JÚNIOR, Roberto. **Comércio internacional e globalização: a cláusula social na OMC.** Curitiba: Juruá, 2003 p.109 e 110.

Estes dados contribuem para uma desconfiança por parte dos países em desenvolvimento sobre as reais intenções dos Estados Unidos que poderiam estar travestidas de apoio à causa humanitária que envolve a dignidade humana no trabalho, quando, na verdade, constituiriam uma forma de se adotar o protecionismo comercial contra países que possuem produtos de valor mais competitivo.

Na defesa da não adoção da cláusula social, Silva discorre que:

[...]a possível implementação de sanções comerciais ou qualquer outro tipo de retaliação em razão do descumprimento de padrões trabalhistas apenas teria o condão de dificultar a concretização de mudanças necessárias à melhoria dos padrões de vida e de trabalho já existentes. Ao perseguir a mudança de um comportamento tido como ilegal ou errado pela comunidade internacional, as sanções não alcançam o centro do problema nos casos em que a razão dos baixos padrões repousa na ausência de oportunidades para contrabalancear os custos envolvendo a implementação de padrões mais rigorosos. De outro modo, partindo de um ponto de vista humanitário, pode-se afirmar que as sanções não afetam as autoridades que realmente poderiam melhorar a condição dos trabalhadores. Não seria justo, portanto, prejudicar algum setor da economia e causar desemprego apenas com o intuito de obedecer a padrão mínimo estabelecido que, a depender das condições em que é empregado, não surtirá os efeitos desejados.⁸⁴

Nesta discussão temos benefícios e desvantagens sobre a temática da cláusula social. De um lado, países em desenvolvimento temem que a cláusula social, a exemplo das medidas antidumping já em vigor, transforme-se em barreiras não tarifárias no comércio internacional, prejudicando o livre comércio e as exportações dos países em desenvolvimento (que são os alvos principais destas medidas)⁸⁵.

Por outro ângulo, aqueles que são defensores da cláusula social, notadamente os Estados Unidos, alguns membros da União Europeia, organizações trabalhistas e ativistas de Direitos Humanos, entendem

⁸⁴ KAUFMANN apud SILVA, E. A. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo**. *Direito UNB*. Brasília. 2008. p. 42. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp114510.pdf>> Acesso em: 07 out. 2016

⁸⁵ DI SENA JÚNIOR, Roberto. **Comércio internacional e globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003 p.102.

inconcebível que se aceite a competição desleal alimentada por más condições de trabalho⁸⁶.

Neste debate, certo é que a OMC não é um órgão bem aceito para tratar da aplicação de cláusulas sociais internacionais. Ministros elaboraram uma resolução tratando justamente sobre este assunto na primeira Conferência Ministerial da OMC, em Cingapura, em 1996:

Renovamos nosso compromisso de respeitar as normas de trabalho fundamentais internacionalmente reconhecidas, sendo a Organização Internacional do Trabalho o organismo competente para estabelecer essas normas e ocupar-se das mesmas. Consideramos que o crescimento e o desenvolvimento econômico impulsionados pelo crescimento do comércio e a maior liberalização comercial contribuirão para a promoção dessas normas. Rejeitamos a utilização de padrões trabalhistas para propósitos protecionistas, e acordamos que a vantagem comparativa de alguns países, especialmente os países em desenvolvimento que mantêm salários baixos, não deve de maneira alguma ser posta em questão. Sobre este tema, os secretários da OMC e da OIT continuarão a colaborar mutuamente.⁸⁷

Sugeriou-se, da leitura acima, que os principais órgãos internacionais pertinentes ao tema, OIT e OMC, firmassem uma colaboração mútua, sendo o primeiro competente para estabelecer as normas internacionais de direito do trabalho.

No entendimento de Amaral Júnior, de fato, a OMC não é o órgão adequado para tratar da cláusula social:

Primeiro porque a proposta, que não conta nem mesmo com a concordância de todas as nações desenvolvidas é ardentemente repelida pelos países em desenvolvimento. Segundo **porque a vocação eminentemente comercial da OMC não aconselha que ela venha a se ocupar também de assuntos trabalhistas**. O temor

⁸⁶ THORTENSEN, Vera. **A OMC – Organização Mundial do Comércio e as negociações sobre comércio, meio ambiente e padrões sociais**. Revista Brasileira de Política Internacional, [S.l.], v. 41, n. 2, jul./dez.,1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-73291998000200003>. Acesso em: 10 out. 2016.

⁸⁷ **Trade and Labour Standards: A Difficult Issue For Many WTO Member Governments**, Disponível em: <www.wto.org>. Acesso em: 09 out. 2016

dos países em desenvolvimento reside nos riscos de que a vinculação entre interesses comerciais e questões trabalhistas desencadeie iniciativas protecionistas em larga escala, comprometendo gravemente as suas exportações⁸⁸.

O autor em comento completa dando uma possível solução para que a OIT obter maiores chances de êxito na aplicação da cláusula social, visto que, como já foi trabalhado no capítulo anterior, este órgão sofre atualmente com a deficiência na efetivação de suas políticas em razão da sua falta de coercibilidade. Vejamos:

As evidências sugerem a necessidade de se dotar a OIT de um sistema sancionatório mais efetivo, voltado simultaneamente para a consecução de objetivos éticos no domínio dos valores e para a repressão das infrações aos direitos trabalhistas enquanto direitos humanos. Mais do que prever medidas punitivas, utilizadas apenas em situações excepcionais é necessário que a reforma a ser introduzida vise a contemplar programas mais ambiciosos de cooperação técnica, abrangendo a reformulação da legislação doméstica, a imposição de penalidades mais severas às transgressões cometidas, o aperfeiçoamento dos instrumentos de ação estatal, estímulos a campanhas de educação pública, desenvolvimento de processos produtivos mais eficientes, programas de erradicação da pobreza e de alfabetização⁸⁹

A postura do Brasil sobre a atuação da OMC na política de cláusulas sociais não é diferente dos demais países em desenvolvimento, fato já comentado linhas acima. Em várias oportunidades o País se manifestou no sentido de que envolver a OMC nas questões trabalhistas poderia gerar, na verdade, um incremento do desemprego resultante do enfraquecimento do mercado brasileiro, configurando um protecionismo global. Defendeu-se "...a ideia de que o processo de globalização restringia-se a bens, capitais e serviços – não alcançando, pois, pessoas – e que, mesmo dentro de um

⁸⁸ 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. 212.

⁸⁹ 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. 215.

mesmo país ou de espaços econômicos integrados, era possível vislumbrar grande disparidade de padrões laborais”⁹⁰.

Esta visão foi externada na Rodada do Uruguai e, ainda, foi destaque do Mecanismo Permanente de Consulta e Concertação Política da América Latina e do Caribe, conhecido como Grupo do Rio. A compreensão deste sobre a atuação da OMC na realização de sanções comerciais contra países que descumprissem as regras da cláusula social foi comentada por Silva:

Este grupo formado pela união da Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, Equador, Guatemala, Guiana, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela, em 20 de dezembro de 1994, publicou a chamada Declaração Sobre Cláusula Social, por meio da qual expressou entendimento no sentido de que a aplicação de sanções comerciais com base em critérios de cunho social iria despertar iniciativas xenófobas, prejudicar o progresso econômico e o processo de melhoria das condições de vida dos nacionais dos países em desenvolvimento e reduzir o volume das trocas internacionais, inclusive as exportações dos países mais industrializados.⁹¹

O Brasil também opinou sobre a questão da cláusula social, em 1996, durante a Conferência Ministerial de Cingapura e, seu então Ministro das Relações Exteriores, Luiz Felipe Lampreia reafirmou o posicionamento do governo brasileiro contra a atuação da OMC por meio da cláusula social:

O Governo brasileiro apoia, sem ambigüidade, 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 países afetados. Sua utilização nesse contexto teria como consequência

⁹⁰ DI SENA JÚNIOR apud SILVA, E. A. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo**. Direito UNB. Brasília. 2008. p. 46. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp114510.pdf>> Acesso em: 07 out. 2016

⁹¹ SILVA, E. A. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo**. Direito UNB. Brasília. 2008. p. 46. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp114510.pdf>> Acesso em: 07 out. 2016.

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.⁹²

Resta, diante do exposto, concluir que a cláusula social ainda tem obstáculos a superar para que seja aplicada de forma transparente por um órgão competente para atuar na seara trabalhista internacional, a OIT, sem ferir o livre comércio e o desenvolvimento econômico dos países emergentes, atingindo, tão somente, o seu objetivo primordial: o respeito aos padrões mínimos laborais em prol da dignidade humana no trabalho.

4.2.2 O Selo social

Também conhecido internacionalmente como “*labelling*”, o selo social é mais uma opção na proteção dos direitos trabalhistas. Este recurso consiste em anexar ao produto comercializado alguma referência atestando que na sua elaboração não foram violadas as normas trabalhistas internacionais.

A intenção é que se estimule no consumidor uma preocupação em verificar o que está comprando. Na atualidade, com o advento da mídia televisiva, internet e as redes sociais a divulgação de dados sobre empresas e produtos é mais rápida e de fácil acesso, corroborando com a finalidade deste instituto.

Apesar dos benefícios deste meio de conscientizar a população consumidora, o selo social precisa ser avaliado de forma criteriosa pois existem vários tipos de selo, cada um subordinado a determinada fonte.

Existem selos emitidos por governos, organizações não-governamentais e até mesmo pelos próprios fabricantes dos produtos. É patente, assim, que nem todos os selos são necessariamente “confiáveis”. Com a crescente

⁹² LAMPREIA apud SILVA, E. A. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo.** Direito UNB. Brasília. 2008. p. 47. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp114510.pdf>> Acesso em: 07 out. 2016

preocupação das empresas em manter uma boa imagem para os clientes, não é difícil que algumas adotem selos próprios fundados em dados inverídicos apenas para “ganhar a simpatia” do público alvo.

Com o intuito de driblar estas possíveis fraudes, Trebilcock e Howse, oferecem como alternativa “a participação da OIT na condição de fiscalizadora da credibilidade dos programas de selo social”⁹³, tendo realizado esta mesma sugestão “no relatório do Diretor Geral da OIT, em 1997, não acatada pelos membros da organização, em especial pelos países em desenvolvimento”⁹⁴.

Um exemplo de selo social com bons resultados e que vem sendo amplamente divulgado no Brasil é o da Associação Brasileira dos Fabricantes de Brinquedos (Abrinq). De acordo com o endereço eletrônico da Abrinq estas são as suas estratégias:

Pautada pela **Convenção Internacional dos Direitos da Criança** (ONU, 1989), **Constituição Federal Brasileira** (1988) e **Estatuto da Criança e do Adolescente** (1990), a Fundação tem como estratégias: estímulo e pressão para implementação de ações públicas, fortalecimento de organizações não governamentais e governamentais para prestação de serviços ou defesa de direitos, estímulo à responsabilidade social, articulação política e social na construção e defesa dos direitos e conhecimento da realidade brasileira quanto aos direitos da criança e do adolescente⁹⁵.

As empresas que almejam o selo da Abrinq poderão ser com fins lucrativos de todos os portes e ramos de atuação, exceto empresas do setor fumageiro e fabricantes ou comerciantes de armas de fogo, mas precisarão atender a três compromissos específicos: não explorar o trabalho infantil e não permitir em sua cadeia produtiva; promover a formação profissional e acesso

⁹³ KAUFMANN apud SILVA, E. A. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo**. Direito UNB. Brasília. 2008. p. 160. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp114510.pdf>> Acesso em: 07 out. 2016

⁹⁴ KAUFMANN apud SILVA, E. A. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo**. Direito UNB. Brasília. 2008. p. 160. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp114510.pdf>> Acesso em: 07 out. 2016

⁹⁵ Disponível em: <<http://www.fundabrinq.org.br/a-fundacao/sobre-nos/quem-somos.html>>. Acesso em: 09 out. 2016

ao emprego protegido para adolescentes e realizar ações sociais em benefício de crianças e adolescentes⁹⁶.

Neste contexto, pode-se compreender o selo social como um recurso com potencial de auxiliar a prevenção ao “dumping” social, apesar de ser totalmente voluntário, ou seja, depender da vontade das empresas em se adequar aos padrões que os selos exigem, servem de incentivo às boas condutas no plano laboral interno e internacional.

4.2.3 Flexibilização dos direitos trabalhistas

Defendida por Nascimento⁹⁷, a flexibilização dos direitos trabalhistas, já comentada no capítulo 1 deste estudo, também pode ser apontada como uma alternativa para administrar a ocorrência do “dumping” social.

Inicialmente, estes dois institutos aparentam seguir caminhos opostos. Ao passo que o combate ao “dumping” social visa assegurar mais rigidamente os direitos trabalhistas (seja no plano externo ou interno), a flexibilização aponta para a necessidade de se relativizar algumas garantias trabalhistas para conferir maior crescimento à economia e preservar os postos de trabalho.

Apesar desta primeira impressão, a flexibilização não pode ser confundida com um abandono do Estado às questões trabalhistas, pois, não consubstancia uma desregulamentação. Esta diferença pode ser entendida com a lição de Martins:

Desregulamentar significa desprover de normas heterônomas as relações de trabalho. Na desregulamentação o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação a lei simplesmente deixa de existir. Na flexibilização, são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir

⁹⁶ Disponível em: <<http://www.fundabrinq.org.br/programas-institucionais/protecao-empresa-amiga-da-crianca#tab-1>>. Acesso em: 09 out. 2016.

⁹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 272.

salários, reduzir e compensar jornada de trabalho, como ocorre nas crises econômicas⁹⁸

Assim, o instituto da flexibilização das normas laborais não isenta o Estado de proteger os trabalhadores contra abusos por parte dos empregadores. Na verdade, este recurso vem para desburocratizar as negociações, afastando, mas não isolando, a intervenção do Estado que, apesar disto, tem o dever de continuar atento às violações das garantias mínimas trabalhistas, que não são passíveis de negociação em razão do princípio da vedação ao retrocesso social. Relevante salientar que este princípio possui “matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana”⁹⁹ que estão entrelaçados aos direitos sociais, destacadamente, aos direitos trabalhistas.

A adoção deste mecanismo em tela pode, inclusive, ser percebida na legislação brasileira, que já conta com alguns instrumentos de flexibilização dos direitos trabalhistas, conforme elenca Bonfim:

- a) Aumento das hipóteses de contrato determinado, com a alteração ocorrida no art. 443 da CLT, através do Decreto-Lei nº 229/67 que lhe acrescentou todo §2º;
- b) Utilização de trabalhadores temporários terceirizados, como previstona lei nº 6.019/7456;
- c) Ampliação do conceito de empregado de confiança para fins de exclusão do Capítulo “Da duração do trabalho”;
- d) Quebra do princípio da irredutibilidade salarial (Art. 503 da CLT e art. 7º VI da CF c/c art. 58-A § 2º da CLT);
- e) Flexibilização das jornadas de trabalho (Art. 7º XIII da CF e Art. 59 §2º da CLT) que criou o banco de horas;
- f) Trabalho por tempo parcial que autoriza a redução proporcional dos salários (Art. 58-A da CLT);
- g) Ampliação das hipóteses de terceirização (Súmula nº 331 do TST);
- h) Ampliação das hipóteses de descontos salariais (Súmula nº 342 do TST e Lei nº 10.820/0357);
- i) Inclusão do trabalhador rural no inciso XXIX do Art. 7º da CF estendendo a ele a prescrição parcial.¹⁰⁰

⁹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 14.

⁹⁹ MELO, Geraldo Magela, A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.52, n.82, p.65-74, jul./dez.2010. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf> Acesso em: 11 out. 16.

¹⁰⁰ BONFIM apud DUARTE. **Dumping social e a flexibilização dos direitos trabalhistas: a dignidade da pessoa humana como balizadora dos institutos**, UFSC. p. 88 e 89. disponível em:

Na jurisprudência pátria, o próprio Tribunal Superior do Trabalho vem adotando o instrumento da flexibilização dos direitos trabalhistas conforme o julgado abaixo:

INTERVALO INTRAJORNADA - REDUÇÃO - PREVISÃO DA “HORA CORRIDA” EM ACORDOS COLETIVOS - A Constituição Federal de 1988 conferiu maiores poderes aos sindicatos, de modo que essas entidades podem, no interesse de seus associados e mediante negociação coletiva, restringir certos direitos assegurados aos trabalhadores a fim de obter outras vantagens não previstas em lei. Não obstante, tal flexibilização não autoriza a negociação coletiva que atente contra normas referentes à segurança e saúde no trabalho. [...] ¹⁰¹

A flexibilização dos direitos trabalhistas, neste cenário, entende-se como um possível elemento de manutenção dos empregos em tempos de crise e globalização que, ao mesmo tempo, preserva um patamar civilizatório mínimo reservado e não discutível nas negociações, quando bem aplicado.

4.2.4 Indenização suplementar

Outro mecanismo de desestímulo ao “dumping” social trazido neste trabalho consiste na condenação em indenização suplementar. Este tipo de indenização, em especial, visa desestimular a reincidência na mesma conduta repudiada. Conforme o exposto, é uma forma repressiva de combate ao “dumping” social, ou seja, atua posteriormente a realização do dano.

<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/dumping_social_e_flexibilizacao_dos_direitos_trabalhistas_a_dignidade_da_pessoa_humana_como_balizadora_dos_institutos.pdf>. Acesso em: 09 out. 2016.

¹⁰¹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RR - 619959-82.1999.5.02.5555, Relator Ministro: Rider de Brito, Data de Julgamento: 12/02/2003, 5ª Turma, Data de Publicação: 14/03/2003. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1459592/recurso-de-revista-rr-6199598219995025555-619959-8219995025555>>. Acesso em: 09 out. 2016.

O fundamento que possibilita a condenação suplementar consta do art. 404, parágrafo único do Código Civil Brasileiro¹⁰² e arts. 186, 187 e 927 do mesmo diploma.

Ocorre que, para encaixar a possibilidade de se empregar esta medida os reflexos da lide trabalhista devem ser compreendidos para além dos efeitos pessoais contra o trabalhador. Torna-se, imprescindível que os danos causados atinjam a sociedade e o ordenamento jurídico como um todo, violando, por exemplo, disposições constitucionais como os direitos sociais, a dignidade humana e a ordem econômica. Fato este que não é difícil de ocorrer pois, em verdade, a prática do “dumping” ou dano social é naturalmente contrária aos princípios constitucionais.

Já podemos verificar na atualidade que os tribunais pátrios têm caminhado em direção a esta alternativa de condenação “pedagógica”. Um caso que pode ilustrar esta afirmação foi o da ação de acidente de trabalho contra a empresa São Paulo Alpargatas S/A que foi julgada na 5ª Vara do Trabalho de Campina Grande, pelo juiz David Sérgio Coqueiro dos Santos. Sobre este julgado o mesmo afirmou que a condenação da demanda foi:

[...]em honorários advocatícios em favor do advogado do autor, no importe de 15% sobre o valor total da condenação, ou seja, R\$ 7.500,00 e periciais que fixamos em R\$ 1.000,00. Condenamos ainda o reclamado em indenização suplementar pelos danos sociais no importe de R\$ 50.000,00, em favor da CACC – Casa de Apoio a Criança com Câncer de Campina Grande”¹⁰³

Restou cumprida a função da condenação em indenização suplementar, punindo a reclamada e, por ser consequência de um dano social, o valor da referida indenização retornou em forma de benefícios à sociedade. Mostrando-se, então, este instrumento jurídico, uma forma eficiente de combate repressivo ao “dumping” social interno.

¹⁰² BRASIL. Código Civil Brasileiro. Lei nº 10.406 de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 09 out. 2016

¹⁰³ Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2012/08/trt-condena-empresa-por-dumping-social>> Acesso em: 11 out. 2016.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa foi motivada por questões que envolvem a depreciação dos direitos trabalhistas em torno do atual cenário de globalização e crescente disputa nos mercados internos e internacionais. Neste cenário da corrida pelo domínio econômico, refletiu-se sobre a possibilidade da instalação de políticas “antidumping” social e sua recepção pelos países em desenvolvimento como uma medida de viés social e não protecionista. Levantou-se, dentro desta discussão, qual seria a postura dos principais órgãos internacionais, OMC e OIT, e suas aptidões para aplicar estas políticas de forma coercitiva.

Perante estas questões, surgiu, entre os objetivos iniciais, a pesquisa sobre a definição do “dumping” social e como este vem sendo abordado no judiciário e legislativo brasileiros diante da carência na tratativa do tema de forma eficaz no setor internacional. Também foram objetos deste trabalho a análise dos organismos internacionais ligados ao problema em tela e a busca por alternativas para se coibir o “dumping” social.

No desenvolvimento do presente trabalho foram comentados, inicialmente, os principais conceitos do “dumping” social ou dano social. Compreendeu-se que este fenômeno é derivado do termo “dumping” da seara comercial, característico da globalização atual na qual as grandes empresas multinacionais procuram ampliar cada vez mais seu mercado e, conseqüentemente, os lucros. Para atingir este objetivo, estas empresas recorrem à prática em estudo que consiste na instalação da mão-de-obra em locais com fraca legislação trabalhista para, assim, conseguirem baratear os custos com a produção e, em conseqüência, “quebrar” a concorrência que não adota este mesmo recurso.

Esta prática, como demonstrado, foi reproduzida, também, no Brasil por empregadores que almejavam incrementar o lucro. Apoiados na ainda difícil efetivação das condenações ou em seu pouco impacto financeiro nas empresas, muitos empresários violam direitos trabalhistas diariamente com a finalidade de reduzir os “gastos” com os pagamentos aos operários.

A grande dificuldade em combater o “dumping” social internacional foi abordada no tocante aos órgãos ou organismos internacionais pertinentes ao problema: OIT e OMC.

Elucidou-se o papel de ambos os organismos no plano internacional, suas vantagens e desvantagens na intervenção para proteção dos direitos trabalhistas.

Desta análise concluiu-se que a OIT possui competência pela temática para tratar das questões trabalhistas em patamar internacional, já, a OMC trata dos impasses comerciais internacionais. A grande deficiência do primeiro organismo consiste em seu fraco poder coercitivo perante a comunidade internacional, deste modo, a OIT enfrenta severos obstáculos no que se refere à obediência de suas disposições por parte dos países signatários.

O segundo organismo, a OMC, possui o citado poder de coerção do qual a OIT carece. Por outro lado, sua intervenção em questões trabalhistas não é bem vista pelos países que a compõem, sobretudo, os países emergentes que entendem esta atitude como verdadeiro protecionismo “mascarado” de ajuda humanitária.

A ausência de mecanismos internacionais consolidados na luta contra o “dumping” ou dano social reflete, igualmente, nas questões internas. O Brasil, neste diapasão, apesar de ter construído uma legislação trabalhista consideravelmente forte, padece de recursos para que os tribunais reconheçam com maior facilidade os casos de “dumping” ou dano social. A resistência em se operar tal reconhecimento consiste em um conjunto de fatores, dentre os principais a ausência de definição legislativa e a falta de uniformização do entendimento dos tribunais.

Deste modo, foram destacadas algumas jurisprudências em diversos sentidos sobre este mesmo problema, comprovando-se certa insegurança jurídica no tratamento deste tema pelo Poder Judiciário. Na seara legislativa, observou-se, também, a carência de interesse parlamentar em discutir a matéria.

Como alternativas para a questão em foco, alguns tribunais pátrios vêm adotando o entendimento de que o “dumping” social é um dano verdadeiramente social, extrapolando a esfera dos interesses particulares do

empregado lesado diretamente pela conduta do empregador. O maior dano, para estes tribunais, seria o fato de que esta conduta reflexamente afrontava os ditames constitucionais de proteção aos direitos sociais, bem como, colidia com os princípios que regem a ordem econômica brasileira. Caberia, portanto, segundo estes, uma condenação de *officio*, independentemente de constar entre os pedidos do reclamante.

Como comentado, este entendimento não é homogêneo no judiciário brasileiro, não constituindo, ainda, solução para o “dumping” social nacional.

Caminhando em um viés totalmente contrário, alguns doutrinadores pátrios também sugerem que ocorra uma flexibilização dos direitos trabalhistas, já presente em alguns casos na jurisprudência, para que se simplifiquem e ampliem as possibilidades de acordos entre empregados e empregadores, sobretudo em épocas de crise econômica, ressaltando-se os direitos que constituiriam patamares mínimos civilizatórios, ou seja, aqueles direitos básicos não passíveis de negociação.

No tocante ao campo internacional, foram trazidas à baila algumas soluções em potencial, discutidas no presente estudo, para driblar a questão do “dumping” social. Entre estas soluções foram alvo de breves comentários a implantação de uma cláusula social, que atuaria como um fator de padronização de direitos trabalhistas mínimos a serem respeitados internacionalmente. Para regulamentar a cláusula social, seriam necessários tratados internacionais de comércio, envolvendo, mais uma vez, a OMC nesta questão trabalhista. Neste ponto, foi lembrada a possibilidade de desvirtuamento desta política “antidumping” para que, na verdade, resultasse em mais uma forma de protecionismo comercial que beneficiaria os países desenvolvidos.

Outra solução apontada foi a implantação de um selo social, que já vem sendo utilizado por algumas empresas. Esta alternativa contribuiria para um consumo consciente no qual o consumidor teria a informação do selo garantindo que o produto adquirido foi fabricado respeitando-se os padrões mínimos trabalhistas. No Brasil, por exemplo, citamos o selo da Abrinq. Apesar de aparentemente promissor, foi comentado que o selo pode ser emitido por qualquer instituição, governamental ou não, inclusive, pelas próprias empresas.

Devendo o consumidor, portanto, certificar-se da origem do selo para atestar sua credibilidade.

Mais uma vez, foi lembrada a possibilidade trazida por alguns autores sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas. Esta medida é entendida como eficaz para contornar as crises econômicas com a diminuição da burocracia durante as negociações laborais com o intuito de evitar-se o extermínio dos postos de trabalho, desde que fiquem fora destas discussões os direitos trabalhistas garantidores da dignidade humana.

Finalmente, comentou-se acerca da indenização suplementar, já trabalhada no decorrer desta pesquisa, que também configura uma opção para o combate repressivo ao “dumping” social. Entendendo que esta prática atinge não apenas o empregado que teve seus direitos trabalhistas tolhidos, mas, principalmente, a própria sociedade, a indenização suplementar pode ser aplicada como meio pedagógico de desestímulo à reincidência de práticas violadoras dos direitos trabalhistas. Esta forma de “punir” o empregador visa impactar proporcionalmente o lucro que ele obtém com estas violações para que o desrespeito aos direitos do trabalhador não “compensem” diante do peso da condenação.

Em linhas gerais, esta pesquisa pôde trazer uma reflexão sobre as principais questões que envolvem o “dumping” social tanto na órbita internacional, onde se originou, quanto no direito interno.

Os grandes entraves na implantação de políticas que visem proteger os direitos laborais também foram comentados, bem como, a inércia do legislativo brasileiro sobre esta questão, demonstrando que, atualmente, ainda cabe ao Judiciário dar a palavra final sobre diversos casos, fato este que nem sempre garante uma uniformidade nas decisões.

No patamar internacional, enfrenta-se a guerra pelo poder econômico entre os países considerados desenvolvidos e aqueles em desenvolvimento. Situação esta que vem dificultando a instalação das políticas “antidumping” social visto que, ao lidar com consequências reais para o mercado externo, estas políticas podem ser encaradas como fatores de ameaça ao desenvolvimento econômico dos países emergentes.

O impasse internacional, que muito estimula a indecisão nacional sobre esta matéria, realça a necessidade de conscientização em escala global da importância da proteção e manutenção da dignidade humana através dos direitos trabalhistas. A realidade da globalização tem urgência em ser harmonizada com estes direitos, através de ações como aquelas pontuadas no último capítulo, para que não regridamos nas conquistas dos próprios direitos humanos tão defendidos nacional e internacionalmente.

REFERÊNCIAS

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.

BRASIL. Código Civil Brasileiro. Lei nº 10.406 de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 09 out. 2016

BRASIL, Decreto nº 8.058 de 26 de julho de 2013. Regulamenta os procedimentos administrativos relativos à investigação e à aplicação de medidas antidumping. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8058.htm#art201. Acesso em 04. set. 2016.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 jun. 2016.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 16 mai. 2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO: 00012362120135020302 SP 00012362120135020302 A28, Relator: JOMAR LUZ DE VASSIMON FREITAS, Data de Julgamento: 09/12/2014, 5ª TURMA, Data de Publicação: 12/12/2014. Disponível em: < <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202355894/recurso-ordinario-ro-12362120135020302-sp-00012362120135020302-a28>>. Acesso em: 08 out. 2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - RO: 00017062720145020008 SP 00017062720145020008 A28, Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Data de Julgamento: 09/06/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 19/06/2015. Disponível em: < <http://trt->

2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311973932/recurso-ordinario-ro-17062720145020008-sp-00017062720145020008-a28>. Acesso em: 06 jun. 2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO: 00025103420135020362 SP 00025103420135020362 A28, Relator: SERGIO PINTO MARTINS, Data de Julgamento: 03/09/2014, 18ª TURMA, Data de Publicação: 08/09/2014. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/145936085/recurso-ordinario-ro-25103420135020362-sp-00025103420135020362-a28>>. Acesso em: 06 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Processo: 0289800-42.2009.5.03.0063 RO, 8ª Turma, Relator: Paulo Roberto Sifuentes Costa, Data de Publicação: 07/06/2010. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124326606/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2898200906303003-0289800-4220095030063>>. Acesso em: 04 set. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. RO: 00061201306303006 0000061-03.2013.5.03.0063, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Primeira Turma, Data de Publicação: 29/08/2014 28/08/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 47. Boletim: Sim. Disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/136640420/recurso-ordinario-trabalhista-ro-61201306303006-0000061-0320135030063>>. Acesso em: 15 mai. 2016

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO: 233709 02345-2008-063-03-00-0, Relator: Antonio Fernando Guimaraes, Nona Turma, Data de Publicação: 18/03/2009 17/03/2009. DEJT. Página 99. Boletim: Sim. Disponível em: < <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129550639/recurso-ordinario-trabalhista-ro-233709-02345-2008-063-03-00-0>>. Acesso em: 04 set. 2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO, Quarta Turma, Processo 00866-2009-063-03-00-3, Relator Des. Júlio Bernardo do Carmo, publicação 31/8/2009 DEJT. Disponível em: < <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129555807/recurso-ordinario-trabalhista-ro-866200906303003-0086600-1120095030063>>. Acesso em: 10 jun. 2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO: 00003213620125040662 RS 0000321-36.2012.5.04.0662, Relator: BEATRIZ RENCK, Data de Julgamento: 04/06/2014, 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129555807/recurso-ordinario-trabalhista-ro-00003213620125040662-rs-0000321-36-2012-5-04-0662>>. Acesso em: 06 jun. 2016.

4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129110028/recurso-ordinario-ro-3213620125040662-rs-0000321-3620125040662>. Acesso em: 04 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (18ª Região), RO - 0000301-13.2012.5.18.0191, Rel. GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 1ª TURMA, 14/11/2012. Disponível em: <<http://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/208301389/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3011320125180191-go-0000301-1320125180191>>. Acesso em: 16 mai. 2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. RO - 0010515-28.2015.5.18.0104, Rel. KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 1ª TURMA, 13/07/2015. Disponível em: <<http://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/208328468/recurso-ordinario-trabalhista-ro-105152820155180104-go-0010515-2820155180104>>. Acesso em: 06 set. 2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO: 1161709 01519-2008-063-03-00-7, Relator: Convocada Maristela Iris S.Malheiros, Nona Turma, Data de Publicação: 24/06/2009 23/06/2009. DEJT. Página 101. Boletim: Sim. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129554444/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1161709-01519-2008-063-03-00-7>>. Acesso em: 04 out. 2016

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. AIRR: 8154720135090654. Data de Julgamento: 11/11/2015, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255997819/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8154720135090654>>. Acesso em: 05 set. 2016

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - RR: 119003220095040291 11900-32.2009.5.04.0291, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 21/08/2012, 1ª Turma. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22187785/recurso-de-revista-rr-119003220095040291-11900-3220095040291-tst>>. Acesso em: 14 mai. 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RR - 619959-82.1999.5.02.5555, Relator Ministro: Rider de Brito, Data de Julgamento: 12/02/2003, 5ª Turma, Data de Publicação: 14/03/2003. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1459592/recurso-de-revista-rr-6199598219995025555-619959-8219995025555>>. Acesso em: 09 out. 2016.

CARVAS, Luiz Gustavo Abrantes. **Desmistificando o dumping social**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 3014, 2 out. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/20121>>. Acesso em: 6 set. 2016.

CRIVELLI apud MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de direito internacional público. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 1027.

CASAGRANDE, Lilian Patrícia e ANTUNES, Tereza Cristina Meurer. **O dumping social e a proteção aos direitos sociais dos trabalhadores**. vol. 9. nº2. *Direito UFRGS*. 2014. p. 18.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 211

DI SENA JÚNIOR apud SILVA, E. A. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo**. *Direito UNB*. Brasília. 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp114510.pdf>> Acesso em: 07 out. 2016

DI SENA JÚNIOR, Roberto. **Comércio internacional e globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003.

Disponível em: <<http://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 16 mai.16.

Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>> . Acesso em: 04 out. 2016.

Disponível em: <http://unctad.org/pt/docs/edmmisc232add11_pt.pdf>. Acesso em: 07 out. 2016

Disponível em: <http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=603:tts-exclui-condenacao-de-empresas-por-dumping-social-derivada-de-decisao-extra-petita&catid=126:decisoes-comentadas&Itemid=279> acesso em: 16 mai. 2016.

Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1336293&filename=Tramitacao-PL+1615/2011>. Acesso em: 15 mai. 2016

Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=889754&filename=Tramitacao-PL+1615/2011>. Acesso em: 16.mai. 2016

Disponível em: <http://www.fundabrinq.org.br/a-fundacao/sobre-nos/quem-somos.html>>. Acesso em: 09 out. 2016

Disponível em: <http://www.fundabrinq.org.br/programas-institucionais/protecao-empresa-amiga-da-crianca#tab-1>>. Acesso em: 09 out. 2016.

Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/diplomacia-economica-comercial-e-financeira/132-organizacao-mundial-do-comercio-omc>>. Acesso em: 04 out. 2016.

Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. p. 2 e 3. Acesso em: 04 out. 2016

Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/decl_tripartite_multi_240.pdf>. p. 10. Acesso em: 15 mai. 16

Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2012/08/trt-condena-empresa-por-dumping-social>> Acesso em: 11 out. 2016.

Disponível em: https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/gatt47_01_e.htm> Acesso em: 04. set. 2016

DUARTE, Camila Rufato. **Dumping social e a flexibilização dos direitos trabalhistas: a dignidade da pessoa humana como balizadora dos institutos.** UFSC. p. 88 e 89. disponível em: http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/dumping_social_e_flexibilizacao_dos_direitos_trabalhistas_a_dignidade_da_pessoa_humana_como_balizadora_dos_institutos.pdf>. Acesso em: 09 out. 2016.

Dumping social, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v.4, n 43 – agosto de 2015. Disponível em: <[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20\(AGO%202015%20-%20n%C2%BA%2043%20-%20Dumping%20Social\).pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20(AGO%202015%20-%20n%C2%BA%2043%20-%20Dumping%20Social).pdf)> Acesso em: 08 out. 2016.

Empresa é condenada pela prática de dumping social. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Disponível em: <<http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/2562046/empresa-e-condenada-pela-pratica-de-dumping-social>>. Acesso em: 14 mai. 2016.

Enunciado da 1ª jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www2.trt3.jus.br/cgi-bin/om_isapi.dll?clientID=36811255&infobase=sumulas.nfo&jump=Enunciado%2020079%2fAnamatra%2fJornadaJTrabalho&softpage=Document42>. Acesso em 02 set. 2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A responsabilidade civil objetiva do empregador com relação a danos pessoais e sociais no âmbito das relações de Trabalho**. p. 12 e 13. Disponível em <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_responsabilidade_civil_objetiva_do_empregador_com_rela%C3%87%C3%83o_a_danos_pessoais_e_sociais_no_%C3%82mbito_das_rela%C3%87%C3%95es_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 02 set. 2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto, **Dumping social nas relações de trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2014.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O dano social e sua reparação**. Revista LTr, vol. 71, n.º 11, novembro. São Paulo: LTr, 2007. p. 32

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 14.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Globalização e Emprego**. Disponível em <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/globalizacao-e-emprego/722>>. Acesso em 04 set. 2016.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 6ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

MELO, Geraldo Magela, **A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.52, n.82, p.65-74, jul./dez.2010. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf> Acesso em: 11 out. 16.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego?** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Dumping+Social+ou+delinqu%C3%Aancia+patronal+na+rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego>>. Acesso em: 04 set. 2016

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Fortaleza, Ano XXXIII, nº 33 - jan./dez. 2010.

RIBAS, Gustavo Santamaria Carvalhal. **A adoção de uma cláusula social nos tratados da OMC**. 2005. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI9942,101048-A+adocao+de+uma+clausula+social+nos+tratados+da+OMC>> Acesso em: 05 out. 2016.

SILVA, E. A. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo**. *Direito UNB*. Brasília. 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp114510.pdf>> Acesso em: 07 out. 2016.

SOUZA Rodrigo Trindade de. **Punitive damages e o Direito do Trabalho – Adequação das condenações punitivas para a necessária repressão da delinquência patronal**. São Paulo, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - jan./dez. de 2010. p. 31.

TADDEI, Marcelo. Gazzi. **A Defesa comercial no Brasil contra a prática de dumping e o interesse social**, São Paulo, ago. 2000. Revista em Tempo. Disponível em:

<<http://revista.univem.edu.br/index.php/emtempo/article/view/77/102> >. Acesso em: 14 mai. 2016.

TEIXEIRA, Rebeca Silveira; PREZA JÚNIOR, Cláudio Lopes. **O mecanismo de solução de controvérsias da OMC**. 2007. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2007_1/rebeca_silveira.pdf>. Acesso em: 06 out. 2016.

THORTENSEN, Vera. **A OMC – Organização Mundial do Comércio e as negociações sobre comércio, meio ambiente e padrões sociais**. *Revista Brasileira de Política Internacional*, [S.l.], v. 41, n. 2, jul./dez.,1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-73291998000200003>. Acesso em: 10 out. 2016.

Trade and Labour Standards: A Difficult Issue For Many WTO Member Governments, Disponível em: <www.wto.org>. Acesso em: 09 out. 2016

TRIERWEILER, Gustavo F. **As relações de trabalho, o dumping e a crise econômica**. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, n. 242, p. 85, ago. 2009.

VILLATORE, M. A. C.; MASSI, J. M. **O dumping social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial**. s.d. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=27ef345422b300b5>>. Acesso em: 04 set. 2016