O FENÔMENO DO DUMPING SOCIAL: IMPACTOS NO MERCADO INTERNACIONAL E NO PATAMAR DE DIREITOS CIVILIZATÓRIOS DOS TRABALHADORES

Beatriz Meneses Frambach Vieira[1]

Marcelo Fernando Quiroga Obregón[2]

Fecha de publicación: 01/07/2018

Sumário: Introdução; **1.** O Direito Internacional do Trabalho e a proteção dos trabalhadores; 1.1. O trabalho como Direito Humano; 1.2. Caráter cosmopolita do Direito do Trabalho; **2.** O fenômeno do Dumping; 2.1 Dumping Social: definição e elementos caracterizadores; 2.1.1 Descumprimento reiterado à ordem justrabalhista; 2.1.2 Dano à sociedade; 2.1.3 Concorrência Desleal; 2.2 O Dumping Social como fator de precarização das relações trabalhistas; **3.** Instrumentos utilizados por órgãos internacionais para coibir o Dumping Social; 3.1 Selo Global; 3.2 Global Compact; 3.3 Iso Social; 3.4 Código de Conduta; 3.5 Cláusula Social. - Considerações finais.

[1] Acadêmica do 10º período do curso de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV.
beatriz_frambach@hotmail.com

[2] Doutor em Direitos e Garantias Fundamentais na Faculdade de Direito de Vitória - FDV, Mestre em Direito Internacional e Comunitário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Especialista em Política Internacional pela Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo, Graduado em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo, Coordenador Acadêmico do curso de especialização em Direito Marítimo e Portuário da Faculdade de Direito de Vitória - FDV -, Professor de Direito Internacional e Direito Marítimo e Portuário nos cursos de graduação e pós-graduação da Faculdade de Direito de Vitória - FDV.
mfqobregon@yahoo.com.br

Resumo: A presente pesquisa objetivou a responder quais são as implicações do fenômeno do Dumping Social no patamar de direitos civilizatórios dos trabalhadores e de que forma essa prática pode ser coibida a fim de protegê-los e garantir o bom funcionamento do mercado internacional. Para tanto, em primeiro lugar, analisou-se os aspectos referentes ao Direito Internacional do Trabalho e à proteção dos trabalhadores, destacando-se a natureza de Direito Humano e Fundamental que o trabalho possui, bem como o caráter cosmopolita do Direito do Trabalho, pautando-se em doutrinadores trabalhistas e internacionalistas como Vólia Bomfim Cassar, Alice Monteiro de Barros, Maurício Godinho Delgado, Arnaldo Süssekind e Roseli Fernandes Scabin. Logo após, realizou-se um estudo específico sobre o Dumping Social, a fim de defini-lo e caracterizá-lo em seus mais diversos aspectos e elementos, para, consequentemente, relacioná-lo como fator de precarização das relações trabalhistas, tendo como base autores como Leandro Fernandez, Camila Rufato Duarte, José Augusto Rodrigues Pinto, Jorge Luiz Souto Maior, Ranúlio Mendes Moreira, Valdete Souto Severo, Zélia Luiza Pierdoná e Eros Roberto Grau. Por fim, foram abordadas as formas utilizadas pelos órgãos internacionais para combater o fenômeno estudado, com o fito de defini-las e apresentar as críticas sobre a sua eficácia, utilizando-se de ensinamentos repassados por autores como Matteo Carbonalli, Leandro Fernandez, Luciane Cardoso, Maurício Godinho Delgado e Eveline de Andrade Oliveira e Silva.

Palavras-chave: Dumping Social. Direito Internacional do Trabalho. Precarização das relações trabalhistas.

INTRODUÇÃO

Na vida cotidiana é possível se deparar com uma grande diversidade de produtos provenientes dos mais variados países, como consequência da realidade globalizada na qual a sociedade atual mundial está inserida. Nesse sentido, em razão da globalização, uma empresa que tem sua sede na Europa, por exemplo, pode utilizar-se de obras primas originárias dos quatros cantos do mundo e ainda se instalar em outro país para contratar a mão de obra local no processo produtivo.

Entretanto, o fenômeno globalizatório trouxe consigo a preocupação dos órgãos de Direito Internacional em uma melhor regulamentação do mercado internacional e seus diversos desdobramentos, entre eles, os direitos trabalhistas internacionais.

Um cenário preocupante é o da prática, cada vez mais frequente, do fenômeno denominado Dumping Social, que pode ser definido como uma modalidade de concorrência desleal, na qual ocorre a comercialização de mercadorias ou de serviços a preços inferiores à média de mercado, alcançado através do desrespeito às condições laborais mínimas e conduzindo a danos sociais graves.

Essa diminuição de custos, como prática de mercado das empresas transnacionais, pode ocorrer mediante o deslocamento de unidades produtivas para locais nos quais não há respeito às condições civilizatórias mínimas de trabalho. Desse modo, a ausência de estipulação a respeito de quais seriam os direitos trabalhistas a serem universalizados corrobora para a disseminação do fenômeno do Dumping Social.

Nesse diapasão, o presente estudo se propõe a responder o seguinte questionamento: Quais são as implicações do fenômeno do Dumping Social no patamar de direitos civilizatórios dos trabalhadores e de que forma essa prática pode ser coibida a fim de protegê-los e garantir o bom funcionamento do mercado internacional?

Para tanto, os tópicos seguintes irão dispor, primeiramente, sobre a proteção internacional aos direitos trabalhistas, abordando o caráter humanista do direito laboral e o caráter cosmopolita desse ramo jurídico. Seguidamente,

serão debatidas as especificidades do Dumping Social, apresentando seus elementos e características, assim como relacionando o fenômeno à precarização das relações trabalhistas.

Por fim, serão tratados os instrumentos atualmente utilizados pelos órgãos internacionais a fim de coibir a prática do Dumping Social e garantir a proteção dos trabalhadores nos mais diversos países.

1 O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES

Em meio a um regime político mundial liberal, no qual era prezada a separação entre o Estado e as relações civis, surgiram os movimentos operários do século XIX, demandando melhores condições laborais aos trabalhados e culminando na criação do Direito do Trabalho que conferiu um caráter público às relações de esfera privada[3].

A classe operária, bem como os movimentos por ela impulsionados, tiveram origem com a Revolução Industrial do século XVIII, cujos fundamentos consideravam a força de trabalho como mera mercadoria, na qual "o preço era determinado pela concorrência que tendia a fixá-lo no custo de produção e estabilizá-lo a um nível próximo ao mínimo de subsistência[4]"

Desse modo, em um cenário de exploração a patamares desumanos dos operários, no qual o Estado cumpria o papel de simples observador por não intervir nas relações civis, surge uma consciência coletiva que conduz aos movimentos da classe operária.

Nessa esteira, de acordo com Alice Monteiro de Barros

> O conflito entre o coletivo e o individual ameaçava a estrutura da sociedade e sua estabilidade. Surge daí a necessidade de um ordenamento jurídico com um sentido mais justo de equilíbrio[5].

Nasceu-se, portanto, o Direito do Trabalho objetivando a publicização do direito privado, refletindo o pioneirismo da intervenção estatal para priorizar o bem-estar social dos trabalhadores e pacificar a luta de classes ao impor regras básicas para o contrato de trabalho.

A respeito dessa publicização do direito gerada a partir da criação do Direito do Trabalho, impõe-se salientar que:

---

[3] CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: Método, 2016, p. 21.

[4] BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 51.

[5] *Ibid.* p. 52.

> A garantia de direitos mínimos ao trabalhador faz parte de um conjunto de valores humanos civilizatórios (mínimo existencial), que encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana previsto constitucionalmente como maior patrimônio da humanidade[6].

A propósito, é possível afirmar que o Direito do Trabalho é um ramo jurídico em que os Direitos Humanos ganham espaço para prosperar, haja vista a função que possui de regular a inserção do trabalhador no sistema socioeconômico, garantindo-lhe um patamar de direitos e garantias jurídicas civilizadoras, as quais, em regra, este não alcançaria de forma isolada[7].

Nesse sentido, os direitos trabalhistas são compostos por um rol de direitos e garantias que regulam os indivíduos inseridos no modelo econômico capitalista, a fim de lhes salvaguardar condições mínimas e civilizatórias de trabalho.

Todavia, a criação de uma consciência de Direito do Trabalho Internacional só se deu após a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Tratado de Versalhes em 1919. Atualmente, este órgão vem mantendo e, até mesmo, ampliando sua influência nos sistemas normativos nacionais e, também, comunitárias, em razão da crescente globalização, bem como da necessidade uma perspectiva internacional no âmbito interno das nações[8].

Com relação ao processo globalizatório, convém ressaltar que este se trata do resultado inevitável dos avanços tecnológicos nas áreas da informática e das comunicações, trazendo, às transformações do capitalismo liberal, uma nova cultura[9].

Por derradeiro, é cabível afirmar que esse processo, consequentemente, aumentou a necessidade de uma atuação mais ativa da OIT no âmbito interno das realidades normativas de cada Estado-nação e, até mesmo, nas comunidades, tendo em vista que a globalização trouxe ao capitalismo liberal certa internacionalização.

Nesse passo, restou estipulado, no artigo 427, do Tratado de Versalhes que todos os países devem ater-se ao pressuposto de que o trabalho humano não

---

[6] CASSAR, Vólia Bomfim. Ob. cit., p. 26.

[7] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 85.

[8] *Ibid.* p. 65.

[9] CASSAR, Vólia Bomfim. Ob. cit., p. 22.

é simples *commodity*, nem mero produto comercial, independentemente das condições climáticas, culturais e econômicas[10].

Assim sendo, é preciso reconhecer a relevância de uma consciência de Direito Internacional do Trabalho, uma vez que, de acordo com Alice Monteiro de Barros

> Os fatores da internacionalização são de ordem humanitária (de tutela ao trabalho) e econômica, ligadas à necessidade de evitar ou dissuadir as práticas de competição internacional, que impliquem redução dos patamares mínimos de condições de trabalho. Assim, pretende-se assegurar um nível mínimo e uniforme de condições de trabalho, que impeça os países com patamares mais baixos de proteção social valerem-se dessa circunstância para competir de forma mais vantajosa[11].

Destarte, vale ressaltar que a internacionalização do Direito do Trabalho, através de seus fatores de ordem humanitária e econômica, objetiva assegurar aos seres humanos um padrão mínimo de condições de trabalho capaz de impedir que a mão de obra humana se torne simples objeto de barganha dentro do mercado internacional, assunto este que será abordado com maior aprofundamento mais a frente.

Sucede, contudo, que a criação de uma unificação internacional da regulamentação trabalhista encontra barreiras nas diferenças sociais, econômicas e políticas de cada país, dessa forma

> Em face dessas particulariedades, a OIT vem inserindo uma certa flexibilidade nos métodos de aplicação de suas normas. A exclusão de algumas categorias do campo de incidência da convenção, a possibilidade de aplicação gradual de suas cláusulas ou a sua não aplicação quando o país possui uma tutela equivalente traduzem um elemento de flexibilidade que vem adquirindo um novo perfil, sobretudo nos países industrializados de economia de mercado, em decorrência das dificuldades econômicas[12].

Nesse sentido, com o fito de fazer com que suas normas internacionais incidam sobre realidade interna de cada país, a Organização Internacional do Trabalho tem buscado flexibilizá-las para que possam ser cumpridas com maior eficácia de acordo com a realidade fática das nações.

À luz dessa discussão, cumpre ressaltar, ainda, que as normas internacionais, quais sejam os tratados e as convenções internacionais de trabalho, são fontes

---

[10] ONU (1919). **Tratado de Versalhes**. Disponível em: http://net.lib.byu.edu/~rdh7/wwi/versa/versa13.html>. Acesso em: 22 de agosto de 2016.

[11] BARROS. Alice Monteiro de. Ob. cit., p. 82.

[12] SERVAIS *apud* BARROS. Ob. cit., p. 82-83.

formais de direito e, uma vez ratificadas pelo país, passam a compor o ordenamento jurídico da nação, juntamente com as normas internas[13].

Dessa maneira, é possível afirmar que as normas de Direito Internacional do Trabalho são fontes formais do direito que objetivam conceder ao trabalhador condições de labor mínimas civilizatórias e que agem como uma forma de eficácia aos Direitos Humanos, embora encontrem dificuldades de se valerem em razão das particulariedades dos países.

1.1 O TRABALHO COMO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL

Na Declaração Universal de Direitos Humanos, criada em 1948, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, restou estabelecido, em seu artigo 23, que "todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego[14]".

Nesse sentido, é possível extrair desse artigo que o direito ao trabalho é direito humano, sendo, portanto, fundamental a existência humana, e que, como forma de eficácia plena desse direito humano, ao trabalhador deve ser concedida a liberdade de escolha de labor, condições adequadas para exercê-lo e proteção para mantê-lo.

A despeito da Declaração Universal dos Direitos do Homem, ressalta-se que seu conteúdo normativo possui hierarquia máxima na ordem jurídica mundial, uma vez que os direitos trazidos por esta são supra-estatais e inerentes ao ser humano, devendo serem usufruídos independentemente da ratificação de tratados internacionais ou da criação de leis nacionais[15].

Além da previsão normativa internacional trazida pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, tem-se também a preocupação com o direito ao trabalho no preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

> Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;
>
> Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí

---

[13] BARROS. Alice Monteiro de. Ob. cit., p. 83.

[14] ONU. (1948). **Declaração Universal de Direitos Humanos.** Assembleia Geral das Nações Unidas. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em: 01 de setembro de 2016.

[15] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3ª Ed. São Paulo: LTr. 2000, p. 21.

> decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio 'para igual trabalho, mesmo salário', à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;
>
> Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios[16].

Em suma, o preâmbulo da Constituição da OIT dispõe que a eficácia ao direito ao trabalho, juntamente com a respectiva eficácia dos direitos advindos deste, servem como forma de pacificação universal, uma vez que funciona como meio de justiça social, e que a miséria e o descontentamento com as condições laborais põem em perigo a paz e a harmonia mundial.

Impõe-se ressaltar que há, ainda, previsão a respeito do direito ao trabalho no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado em 1966 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em seu artigo 6:

> 1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.
>
> 2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais[17].

---

[16] OIT (1919). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf >. Acesso em: 01 de setembro de 2016.

[17] ONU (1966). **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Assembleia Geral das Nações Unidas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 05 de setembro de 2016.

Assim sendo, o aludido Pacto reconhece o direito ao trabalho de livre escolha do indivíduo como sendo um direito a ser salvaguardado pelos Estados signatários, entre eles o Brasil, devendo estes assegurar o pleno exercício desse direito.

O Protocolo de São Salvador da Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, por sua vez, prevê em seu artigo 6º o direito ao trabalho como forma de garantir ao indivíduo uma vida digna, através de atividade lícita e de sua própria escolha:

> 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.
>
> 2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho[18].

A partir da leitura dessas normas internacionais, conclui-se que o trabalho é reconhecido não apenas como direito humano, mas também uma liberdade inerente aos indivíduos e uma forma de eficácia de outros diversos direitos sociais.

1.2 CARÁTER COSMOPOLITA DO DIREITO DO TRABALHO

Dentre as várias características do Direito do Trabalho, a mais pertinente ao presente estudo é a característica cosmopolita[19], como denomina Alice Monteiro de Barros, que também pode ser denominada de transacional[20], segundo com Vólia Bomfim Cassar.

Tal caráter revela-se consubstanciado no artigo 427 do Tratado de Versalhes que, conforme anteriormente abordado, todos os países devem ater-se ao pressuposto de que o trabalho humano não é simples *commodity*, nem mero

---

[18] COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (1988). **Protocolo de São Salvador.** Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: <http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>. Acesso em: 09 de setembro de 2016.

[19] BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 77.

[20] CASSAR, Vólia Bomfim. Ob. cit., p. 07.

produto comercial, independentemente das condições climáticas, culturais e econômicas[21].

De acordo com esse diploma normativo internacional, percebe-se a preocupação em se estabelecer uma harmonização entre as normas trabalhistas dos países, a fim de que ao trabalho humano seja dada a proteção necessária. Nesse sentido:

> (...) é necessário estender as obrigações correspondentes a todas as nações, com o objetivo de assegurar uma concorrência mais justa no mercado internacional, impedindo sejam comercializados produtos por preços mais baixos com o sacrifício dos trabalhadores, cuja mão de obra seria remunerada a valores aviltantes[22].

Nessa senda, a unificação mundial dos direitos mínimos dos trabalhadores, além de garantir um patamar civilizatório de direitos para estes, garante a manutenção de uma concorrência mais justa no comércio internacional, uma vez que veda o sacrifício dos direitos trabalhistas em nome do lucro.

À luz dessa discussão, ressalta-se, portanto, que os fatos da internacionalização são de ordem humanitária, visando a proteção trabalhista, e econômica, buscando evitar práticas lesivas ao mercado internacional[23], como o Dumping Social, tema que será abordado mais a frente por esse estudo.

No entanto, "à unificação internacional da regulamentação do trabalho se contrapõem as diferenças decorrentes das disparidades sociais, do progresso econômico e das contingências políticas existentes nos diversos países[24]".

A respeito dessa matéria, em face das peculiaridades de cada país, a OIT vem inserindo uma certa flexibilização no que concerne a aplicação de suas normas, de acordo com o que dispõe Süssekind:

> (...) as fórmulas de flexibilidade incluem, especialmente, a possibilidade de aceitar uma convenção parcialmente, a possibilidade de excluir de sua aplicação determinados setores de atividade, categorias de trabalhador ou zonas do país; cláusulas escalonadas, que tornem possível a ratificação em diferentes níveis de obrigações substantivas; a adoção de convenções que estabeleçam unicamente princípios essenciais, incorporando-se numa

---

[21] ONU (1919). **Tratado de Versalhes**. Disponível em: http://net.lib.byu.edu/~rdh7/wwi/versa/versa13.html>. Acesso em: 22 de agosto de 2016.

[22] BARROS. Alice Monteiro de. Ob. cit., p. 77.

[23] BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 82.

[24] *Ibid.* p. 82

> recomendação suplementar normas mais precisas e detalhadas; e a possibilidade de adotar soluções opcionais para um problema[25].

Dessa maneira, infere-se que a OIT vem buscando flexibilizar suas normas de ordem internacional com o objetivo de ultrapassar as barreiras culturais, econômicas e políticas de cada nação e, ainda assim, tutelar os direitos dos trabalhadores ao nível mundial, de acordo com o caráter cosmopolita do Direito do Trabalho.

Conforme anteriormente abordado, a intensificação do processo globalizatório conduziu a um aumento na atuação da OIT para efetivar suas normas internacionais nos âmbitos internos de cada país. Isso se deve, pois, malgrado os aspectos positivos da globalização, esse fenômeno dissemina práticas de produção empresarial que violam os direitos humanos.

Nessa perspectiva, Scabin leciona:

> (...) além dos efeitos positivos e surpreendentes dos meios de comunicação e da circulação dos trabalhadores pelo mundo, a globalização cada vez mais intensa da economia – globalização essa difícil de definir mas fácil de ser percebida no nosso cotidiano – provoca situações preocupantes no mundo do trabalho e dos direitos sociais, pois permite, ao mesmo tempo, ao lado dos seus aspectos positivos, a disseminação de práticas abusivas e atentatórias dos direitos humanos nos sistemas empresariais de produção[26].

À vista dessa crescente globalização, faz-se ainda mais necessário o desenvolvimento de uma consciência universal de Direitos Humanos e de Direito do Trabalho, especificamente, evitando, assim, a utilização da mão de obra como mera *commodity*.

2 O FENÔMENO DO DUMPING

No que concerne ao Dumping, enquanto gênero, de acordo com o artigo VI, do *General Agreement on Tarifes and Trade* (GATT), se trata da prática de preços inferiores à média de mercado que conduzam à "ocorrência ou ameaça de ocorrência de prejuízo material a indústria de um determinado país, ou sensível retardamento de estabelecimento de uma indústria nacional[27]".

---

[25] SÜSSEKIND, Arnaldo. Ob. cit., p. 185.

[26] SCABIN, Roseli Fernandes. A importância dos organismos internacionais para a internacionalização e evolução do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais. *In*: CAVALCANTE, J. Q. P.; VILLTORE, M. A. C. (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho**: Um debate atual. São Paulo: Atlas. 2015, p. 2.

[27] FERNANDEZ, Leandro. **Dumping Social**. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 82.

Em outras palavras, o Dumping ocorre quando uma empresa, ao comercializar produtos com preços abaixo da média de mercado, gera dano ao desenvolvimento industrial e comercial de um país ou impossibilite a sua existência.

Nesse diapasão, Fernandez pondera:

> Depreende-se, ainda, do art. VI do GATT, que a ocorrência de dumping condenável exigirá, além disso, a existência de dano aos agentes econômicos e nexo causal entre a conduta e o dano sofrido. Disso resulta que jamais se poderá afirmar a priori, a existência de dumping condenável em face somente da venda de produtos a preços abaixo dos parâmetros praticados no mercado em dado momento[28].

Extrai-se, portanto, que a mera prática de preços abaixo da média de mercado, por si só, não é condenável. É preciso que haja o nexo causal entre a conduta da empresa e o dano sofrido pelo mercado de um determinado país para que se tenha a configuração do Dumping.

Ressalta-se que o termo Dumping vem do verbo em inglês *to dump*, que significa despejar ou esvaziar, isto é, seria um esvaziamento da própria concorrência[29], levando ao desequilíbrio do mercado.

Além disso, cumpre dizer que esse fenômeno pode ocorrer de forma não intencional e intencional:

> O primeiro diz respeito a aspectos circunstanciais, temporários, decorrentes da própria dinâmica da economia. Não se está diante, aqui, de manejo de estratégias empresariais, mas da ocorrência de um fenômeno inerente ao modo de produção capitalista, sendo naturais a esse modelo eventuais desequilíbrios de mercado.
>
> De outra parte, o dumping intencional tem lugar quando determinada empresa se vale de mecanismos para interferir no normal funcionamento do mercado. Nesse caso, o desequilíbrio da concorrência integra o planejamento estratégico da empresa[30].

Em suma, o Dumping não intencional seria o desequilíbrio momentâneo de mercado inerente ao próprio capitalismo, enquanto o Dumping intencional seria uma estratégia empresarial de interferir no funcionamento do mercado a fim de gerar desequilíbrio do mesmo.

---

[28] *Ibid.* p. 82.

[29] DUARTE, Camila Rufato. Dumping Social e a Flexibilização dos Direitos Trabalhistas: A Dignidade da Pessoa Humana como Balizadora dos Institutos. **Revista de Direito**. Universidade Federal de Viçosa. Vol. 6, nº 1, 2014, p. 70/71.

[30] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 83/84.

2.1 DUMPING SOCIAL: DEFINIÇÃO E ELEMENTOS CARACTERIZADORES

O fenômeno do Dumping Social é definido por Fernandez como sendo

> (...) a modalidade de concorrência desleal consistente na comercialização de mercadorias ou serviços a preços inferiores àqueles normalmente praticados pelo mercado, obtidos mediante a reiterada utilização de mão de obra em condições inadequadas a padrões laborais mínimos, gerando danos sociais[31].

Para o autor, então, o Dumping Social seria uma modalidade de Dumping na qual a prática de preços abaixo da média de mercado é obtida através do desrespeito às condições trabalhistas mínimas, conduzindo, dessa forma, a danos sociais.

Entretanto, diferentemente do que leciona Fernandez, para Rodrigues Pinto, o Dumping Social não é uma extensão conceitual do Dumping em si, isto é, não se trataria de uma modalidade, mas sim de um efeito colateral jurídico-social da prática bem-sucedida deste:

> Efeitos – é bom acentuar-se – com potencial de despertar justo clamor reativo, pela deslealdade social e juridicamente censurável da conduta empresarial, porém diversos e distantes do efeito principal do *dumping*[32].

No que concerne a criação do instituto jurídico tratado no tópico em tela, Duarte assevera que era necessário definir os danos praticados, de forma reincidente, aos direitos trabalhistas e ao mercado, a fim de combatê-los[33], assim, criou-se a figura do Dumping Social.

Urge salientar, ainda, que este instituto pode se configurar de duas formas, conforme leciona Fernandez:

> A redução dos custos de mão de obra pode ser obtida seja mediante violação direta dos direitos dos empregados de determinada empresa, seja por meio da prática cada vez mais frequente de transferência de unidades produtivas para países ou regiões nos quais não são respeitados padrões laborais mínimos[34].

Desse modo, o Dumping Social ocorreria quando uma empresa viola, de forma direta, os direitos trabalhistas de um país de forma reiterada ou quando há a transferência das unidades produtivas para países ou regiões onde há o desrespeito aos patamares civilizatórios mínimos de direitos laborais.

---

[31] *Ibid*. p. 85.

[32] PINTO, José Augusto Rodrigues. **Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego?** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 3, 2011, p. 140.

[33] DUARTE, Camila Rufato. Ob. cit., p. 70.

[34] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 89.

Todavia, há autores que entendem não haver Dumping Social no contexto interno de um país, isto é, o desrespeito reiterado da legislação trabalhista de uma nação cuja consequência seja o dano social, sendo assim, este seria um fenômeno exclusivo das relações de comércio internacional[35].

Malgrado as divergências doutrinárias, o presente estudo irá se ater à análise do referido instituto no contexto do mercado internacional, abordando o dano social através da busca incessante das empresas por países nos quais os Direitos Trabalhistas são escassos, a fim de diminuir o custo produtivo.

Para tanto, é necessário que se tenham alguns elementos para a configuração desse fenômeno, quais sejam: o descumprimento reiterado à ordem justrabalhista, o dano à sociedade e a concorrência desleal. Tais elementos caracterizadores serão tratados de maneira isolada à seguir.

2.1.1 Descumprimento reiterado à ordem justrabalhista

Consoante previamente discutido, para a configuração do Dumping Social se pressupõe o descumprimento à ordem justrabalhista, uma vez que os baixos custos de produção são obtidos por meio da não observância de patamares laborais mínimos.

Impõe-se dizer que tratando-se da ocorrência do fenômeno em tela no âmbito interno de um Estado, deverá ser observado o arcabouço de direitos trazidos pelo ordenamento jurídico do país, a fim de se estabelecer as nuances da relação entre capital e trabalho[36].

Contudo, a controvérsia cinge-se quando se está diante do Dumping Social aplicado nas relações internacionais, dada a dificuldade em estabelecer um consenso sobre quais seriam os Direitos Trabalhistas a serem universalizados.

A respeito disso, Fernandez disserta:

> Não há consenso entre países desenvolvidos e subdesenvolvidos sobre quais direitos trabalhistas devem ser universalmente reconhecidos e em que extensão. As controvérsias proliferam nos fóruns internacionais de tutela dos direitos sociais[37].

Nessa esteira, sem o estabelecimento de um rol de direitos sociais-trabalhistas mínimo a ser observado por todas as nações, há países tendem a

---

[35] MAIOR, J. L. S.; MOREIRA, R. M.; SEVERO; V. S. **Dumping Social nas Relações de Trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 13.

[36] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 91.

[37] *Ibid.* p. 92.

atrair empresas que visam se apropriar da mão de obra barata e não tutelada da região, configurando, assim, o Dumping Social.

Todavia, importa salientar que meras diferenças no custo da mão de obra de uma região para outra ou de um país para outro, *a priori*, não pressupõe a ocorrência do instituto estudado. Sendo tais eventuais assimetrias geradas em razão do diferente desenvolvimento socioeconômico do local, assim como do distinto nível de qualificação da mão de obra, não há de se falar em Dumping Social[38].

Por derradeiro, assevera-se que

> (...) as discrepâncias na remuneração dos trabalhadores que não se verifiquem em decorrência de desrespeito a direitos sociais, mas a condições inerentes à própria estrutura socioeconômica contemporânea, não podem ser reputadas como prática de dumping social[39].

Nesse contexto, cumpre destacar que a conduta de desrespeito à ordem justrabalhista, para caracterizar a incidência do Dumping Social, deve acontecer de maneira reiterada, tendo em vista que

> (...) no que diz respeito à proteção de direitos laborais, uma conduta isolada não será idônea a provocar o dano social característico dessa modalidade de dumping. Para que esta se configure, é necessária a continuidade da prática ilícita no tempo[40].

Por outras palavras, sem o prolongamento no tempo da conduta infratora aos Direitos Trabalhistas não será possível caracterizar o Dumping Social, haja vista que o dano social, outro pressuposto desse instituto, só passa a existir após a prática reiterada.

2.1.2 Dano à sociedade

Nas lições de Fernandez, "os danos sociais consistem na lesão a direitos ou interesses de natureza extrapatrimonial transindividual consagrados no ordenamento jurídico[41]".

Nesse sentido, para que seja possível compreender o conceito trazido pelo autor, cumpre destacar que os direitos transindividuais se caracterizam pela projeção para além da esfera individual, isto é, transcendem para a esfera

---

[38] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 92.

[39] *Ibid.* p. 92.

[40] *Ibid.* 90.

[41] *Ibid.* p. 93.

coletiva de um grupo, de uma classe, de uma categoria ou mesmo de toda coletividade[42].

Logo, o dano social se trata da lesão a direitos, de cunho extrapatrimonial, que dizem respeito a uma coletividade de indivíduos, sendo este um dos pressupostos necessários para a configuração do Dumping Social.

A respeito da criação dos direitos transindividuais, vale ressaltar que:

> Com o caminhar das gerações, principalmente no início deste milênio, houve uma gradativa conscientização de que em diversas circunstâncias as lesões sofridas por um indivíduo acarretam mal a toda sociedade, o que se convencionou denominar dano transindividual difuso. O direito segue em constante mutação objetivando mitigar tais danos. Para isso, são indispensáveis novos institutos, específicos e intensos para, além de conter os malefícios, dar um sopro de esperança à sociedade que já se encontra descrente e acomodada em demasia[43].

Dessa maneira, tem-se a necessidade da criação e discussão de institutos, como o Dumping Social, para abordar situações de dano à sociedade, a fim de que os malefícios gerados sejam contidos, especialmente no que concerne aos direitos sociais, uma vez que estes "são o fruto do compromisso firmado pela humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, justiça social dentro de uma sociedade capitalista[44]".

No que concerne especificamente ao dano social gerado pela violação reiterada dos Direitos Trabalhistas, ressalta-se que:

> As agressões ao Direito do Trabalho acabam atingindo uma grande quantidade de pessoas. Dessas agressões, o empregador muitas vezes se vale para obter vantagem na concorrência econômica com relação a vários outros empregadores. Isto implica, portanto, dano a outros empregadores não identificados que, inadvertidamente, cumprem a legislação trabalhista, ou que, de certo modo, se veem forçados a agir da mesma forma. O resultado é a precarização completa das relações sociais, que se baseiam na lógica do capitalismo de produção.

Por conseguinte, há que se falar em violação a direitos transindividuais, haja vista que o desrespeito reiterado à ordem justrabalhista não só afeta os trabalhadores da empresa agressora, como também a economia interna de um país ou até mesmo a economia mundial.

2.1.3 Concorrência desleal

---

[42] MEDEIROS NETO *apud* FERNANDEZ. Ob. cit., p. 127.

[43] DUARTE, Camila Rufato. Ob. cit., p. 74.

[44] MAIOR, J. L. S.; MOREIRA, R. M.; SEVERO; V. S. Ob. cit., p. 28.

No que se refere ao elemento da concorrência desleal, impõe-se asseverar que este será configurado quando o empresário se utilizar de meios inidôneos para conquistar o mercado consumidor de seus concorrentes[45].

Conforme abordado outrora, essa prática interfere o funcionamento normal do mercado, prejudicando-o na medida em que pode, até mesmo, impedir a sobrevivência dos concorrentes comerciais[46].

Em relação à concorrência desleal especificamente no Dumping Social, cumpre dizer que:

> No dumping social, assim como em qualquer espécie de dumping, observar-se-á a comercialização de mercadorias em desacordo com seus reais valores de mercado. A vantagem competitiva baseia-se não em diferenciais qualitativos diante de produtos similares, mas no preço pelo qual são oferecidos.
>
> Ressalta-se que esse preço de venda praticado deve ser inviável de ser obtido diante dos custos razoáveis aferíveis de implantação e desenvolvimento de determinada atividade econômica[47].

Em outras palavras, a diferença de preço comparada à média de mercado não se baseia em uma qualidade inferior do produto, mas sim em uma qualidade similar a dos produtos da mesma categoria. Assim, consequentemente, o valor inferior à média de mercado não será alcançado através da prática de custos razoáveis à produção de determinado produto.

Especificamente no caso do Dumping Social, essa diminuição nos custos razoáveis à produção irá ocorrer pela violação reiterada da ordem justrabalhista, conforme anteriormente explicitado, através da violação direta do ordenamento jurídico de um país ou por meio da transferência de unidades produtivas para locais onde ocorre desrespeito aos padrões laborais mínimos[48].

Contudo, ao passo que as discussões a respeito dessa temática avançam, surge a possibilidade do reconhecimento do fenômeno estudado sem que seja necessária a prática de produtos com valor inferior ao de mercado. Nesse sentido, Fernandez pondera:

> Essa interpretação permitiria, por exemplo, enquadrar como dumping social as frequentemente noticiadas condutas de conhecidas redes de lojas de roupas

---

[45] BERTOLDI *apud* FERNANDEZ. Ob. cit., p. 88.

[46] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 88.

[47] *Ibid.* p. 88/89.

[48] *Ibid.* p. 89.

> que, mantendo o preço de mercado de seus produtos, elevam seus lucros mediante a exploração – direta ou indireta – de mão de obra em circunstâncias inadequadas a padrões laborais mínimos[49].

Embora a tendência seja de evoluir para um conceito ainda mais protetivo ao trabalhador, no sentido de ser necessário apenas a demonstração das reiteradas violações aos direitos trabalhistas, a doutrina especializada do assunto ainda vê como elementar a prática de preços abaixo da média de mercado.

2.2 O DUMPING SOCIAL COMO FATOR DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Consoante ao conceito de Dumping Social, o presente estudo abordou que o fenômeno se caracteriza pela prática reiterada por empresas de desrespeito à ordem justrabalhista, almejando a diminuição dos custos produtivos e causando, via de consequência, a concorrência desleal.

Sobre esse assunto, cumpre dizer que "ao colocar o lucro do empreendimento acima da condição humana daqueles cuja força de trabalho justifica e permite seu desenvolvimento como empresa, o empregador nega-lhes condição de vida digna[50]".

Percebe-se, desse modo, que, ao praticar o Dumping Social, a empresa coloca seus lucros acima do direito a condições dignas de trabalho dos indivíduos que movimentam a cadeia produtiva. Nesse sentido, é possível afirmar, ainda, que ao negar-lhes condições laborativas civilizatórias, lhes é negado também uma vida digna, em razão de todos os direitos sociais alcançáveis com o trabalho humano.

A esse respeito, Pierdoná assevera que:

> (...) o homem consegue, por meio de seu trabalho, meios para sua subsistência e de sua família. Mas, quando se rompe o equilíbrio entre o trabalho e satisfação das necessidades, ou porque perde a capacidade laboral ou porque o produto do trabalho é insuficiente, aparece a indigência[51].

Extrai-se das palavras da autora que, através do trabalho, o indivíduo alcança os meios necessários para a sua subsistência e a de sua família e que, quando

---

[49] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 88.

[50] MAIOR, J. L. S.; MOREIRA, R. M.; SEVERO; V. S. Ob. cit., p. 10.

[51] PIERDONÁ, Zélia Luiza. A importância da OIT para a expansão, a evolução e o aprimoramento da proteção social. *In*: CAVALCANTE, J. Q. P.; VILLTORE, M. A. C. (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho**: Um debate atual. São Paulo: Atlas. 2015, p. 14.

o produto de seu labor não é suficiente para lhe garantir uma vida digna, tem-se a carência, isto é, surge a necessidade.

Por conseguinte, o direito possui a função de regulador necessário do sistema capitalista, visando a preservação do trabalhador diante dos interesses econômicos das empresas, bem como requerendo preceitos definidos de conduta econômica[52].

Dessa maneira, em observância ao Princípio da Função Social da Empresa, anteriormente tratado no presente estudo, os detentores dos meios de produção devem se atentar aos ditames de justiça social, com o fito de funcionar como instrumento para assegurar a existência digna de todos[53].

A propósito, no que concerne ao objetivo da criação dos direitos sociais, Maior, Moreira e Severo aduzem:

> Os Direitos Sociais (Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social, com inserção nas Constituições) constituem a fórmula criada para desenvolver o que se convencionou chamar de capitalismo socialmente responsável. Um modo, portanto, de manter vigente o sistema, diante de suas crises cíclicas e de sua clara tendência autofágica[54].

Com efeito, reitera-se a importância do direito, em especial dos direitos de cunho social, para o estabelecimento de limites ao modelo econômico capitalista, pautando-se em uma ordem econômica fundamentada nos corolários da Função Social da Empresa e do Valor Social do Trabalho.

Nesse panorama de globalização, as empresas multinacionais devem observar o direito interno do Estado em que atuam, assim como as normas internacionais cabíveis, sem, contudo, desrespeitarem a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição da OIT, conforme preconiza o item 8 da Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social[55].

Em que pese a responsabilidade das corporações internacionais perante o mercado de trabalho global, inegável que a crescente importância destas para o comércio internacional aumenta seu compromisso com os aspectos sociais mundiais. Contudo, segundo Mehmet e Sinding, a ausência de informações públicas e de pesquisas acadêmicas sobre o assunto dificulta a estipulação da

---

[52] MAIOR, J. L. S.; MOREIRA, R. M.; SEVERO; V. S. Ob. cit., p. 15.

[53] GRAU, Eros Roberto. **A Ordem na Constituição de 1988** (interpretação e crítica). 7ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 256.

[54] MAIOR, J. L. S.; MOREIRA, R. M.; SEVERO; V. S Ob. cit., p. 31.

[55] MAIOR, J. L. S.; MOREIRA, R. M.; SEVERO; V. S Ob. cit., p. 19.

responsabilidade corporativa perante, por exemplo, os países em desenvolvimento que lhe fornecem mão de obra[56].

Preocupada com a concorrência desleal gerada pelos países que não regulam suas condições de trabalho, na medida em que atraem empresários pelas oportunidades de baixo custo oferecidas, a OIT trouxe no preâmbulo de sua Constituição, conforme leciona Maior, Moreira e Severo:

> (...) expressamente que as partes estão movidas por sentimentos de justiça e de humanidade e pelo desejo de assegurar a paz mundial duradoura, razão pela qual todas as nações devem adotar regime de trabalho igualmente humano, sob pena de frustras os esforços daqueles países que buscam melhorar as condições de seus trabalhadores[57].

Nesse diapasão, a OIT reconheceu a necessidade de se estabelecer um patamar civilizatório mínimo de direitos trabalhistas a serem observados por todos os países, a fim de garantir condições humanas de trabalho por todo mundo e combater a concorrência desleal provocada pelo Dumping Social.

Cumpre ponderar, entretanto, que a dificuldade se consiste em delimitar o que seriam os *labour standards*, isto é, o rol de direitos trabalhistas a serem universalmente reconhecidos e sua extensão[58]. Isso se deve em decorrência das diferenças culturais, econômicas e políticas de cada país, conforme outrora abordado pelo presente estudo.

Até mesmo em países que possuem um arcabouço robusto de direitos trabalhistas, os trabalhadores não estão completamente protegidos de verem esses direitos serem flexibilizados. Isso ocorre devido ao fenômeno conhecido como *race to the bottom* (corrida ladeira a baixo), no qual empresas pressionam os governos de países com padrões civilizatórios mínimos a diminuí-los ou flexibilizá-los, sob a ameaça de que irão se instalar em outras localidades com menos proteção aos trabalhadores[59].

Sobre esse assunto, Maior, Moreira e Severo dispõem:

> Portanto, neste diapasão, a tão propalada flexibilização das leis trabalhistas nada mais é que a positivação da banalização da injustiça social e o sepultamento dos direitos humanos no que concerne às relações de trabalho. Mas a referida flexibilização não nos é mostrada em sua face verdadeira. Aqueles que a querem impor justificam como a salvação para a situação

---

[56] MEHMET; SINDING *apud* SCABIN. Ob. cit., p. 11.

[57] MAIOR, J. L. S.; MOREIRA, R. M.; SEVERO; V. S. Ob. cit., p. 23.

[58] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 92.

[59] MAIOR, J. L. S.; MOREIRA, R. M.; SEVERO; V. S. Ob. cit., p. 23.

> catastrófica que se principiou e ainda não concluiu por ter esbarrado em algumas normas protetivas, dizendo, no caso brasileiro, que a CLT é a culpada pelo desemprego e pela miséria.

Em suma, aqueles que defendem a necessidade de uma flexibilização das normas trabalhistas dos países se pautam no argumento de que a própria ordem justrabalhista gera desemprego e miséria, na medida em que a proteção laborativa estaria afastando o investimento empresarial.

Sucede, contudo, que este argumento se trata de uma falácia, pois, o que ocorre, de fato, é que a prática de concorrência desleal causada pelo Dumping Social conduz à falência das demais empresas que não são capazes de competir com o preço ofertado por aquelas que não respeitam os patamares civilizatórios mínimos de trabalho[60].

Nessa esteira, as consequências desse fenômeno são as mais desastrosas possíveis, tendo em vista que além dos aumentos das taxas de desemprego em razão do encerramento das atividades de empresas que observam a ordem justrabalhista, tem-se também uma maior adesão ao Dumping Social por outros empresários, a fim de sobreviverem à concorrência mercadológica[61].

Além disso, uma vez que o Dumping Social conduz à precarização das relações trabalhistas e dos direitos sociais, ocorre, consequentemente, a diminuição do poder de consumo dos indivíduos, nascendo, assim, uma situação de rescisão econômica[62].

Nas palavras de Fernandez, vislumbra-se que:

> Não é difícil perceber que as consequências, numa primeira escala atingem tanto os trabalhadores submetidos diretamente a condições violadoras de seus direitos quanto aqueles que laboram perante empresas de setores afins, além, é claro, das próprias empresas vítimas de concorrência desleal. A longo prazo os efeitos são mais nefastos, repercutindo no poder de compra de diversos setores sociais e na própria viabilidade do modelo econômico. O Estado, por sua vez, tende a arrecadar menos, diante das consequências empresariais acima delineadas, e necessita realizar maiores gastos em investimentos sociais[63].

Diante do cenário caótico apresentado pelo autor, percebe-se que as consequências da prática do Dumping Social ultrapassam a esfera dos

---

[60] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 133.

[61] *Ibid.* p. 133.

[62] *Ibid.* 133.

[63] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit.,133.

direitos trabalhistas lesados dos indivíduos que laboram para empresas que se utilizam desse método como forma de diminuição de custos produtivos. Tais consequências se estendem para a economia e, até mesmo, podem interferir nas futuras escolhas políticas dos países, configurando, dessa forma, o dano social.

De igual forma pensam Maior, Moreira e Severo:

> As agressões ao Direito do Trabalho acabam atingindo uma grande quantidade de pessoas. Dessas agressões, o empregador muitas vezes se vale para obter vantagem na concorrência econômica com relação a vários outros empregadores. Isto implica, portanto, dano a outros empregadores não identificados que, inadvertidamente, cumprem a legislação trabalhista, ou que, de certo modo, se veem forçados a agir da mesma forma. O resultado é a precarização completa das relações sociais, que se baseiam na lógica do capitalismo de produção[64].

É inegável a necessidade de combater a incidência do Dumping Social como forma de proteção aos trabalhadores, garantia de eficácia dos direitos sociais e dos direitos humanos e proteção à própria economia de mercado. Para tanto, no tópico seguinte serão analisados alguns dos instrumentos utilizados pelos órgãos internacionais a fim de coibir essa prática.

3 INSTRUMENTOS UTILIZADOS POR ÓRGÃOS INTERNACIONAIS PARA COIBIR O DUMPING SOCIAL

Preocupada com os avanços da globalização e visando garantir a proteção do trabalhador como elo mais fraco da relação de trabalhista, a OIT criou, em 2002, a Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização que elaborou, em 2004, o relatório chamado "Uma globalização justa: criar oportunidades para todos[65]".

Esse relatório destacou

> (...) entre outras coisas, a necessidade de regras éticas para a globalização e afirmando que estas já podem ser encontradas na Carta das Nações Unidas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho[66].

Dessa maneira, segundo o relatório, as regras éticas para uma globalização justa já estariam estabelecidas na Carta das Nações Unidas, na Declaração

---

[64] MAIOR, J. L. S.; MOREIRA, R. M.; SEVERO; V. S. Ob. cit., p. 71.

[65] CARBONALLI, Matteo. A proteção internacional dos Direitos Fundamentais no trabalho. *In*: CAVALCANTE, J. Q. P.; VILLTORE, M. A. C. (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho**: Um debate atual. São Paulo: Atlas. 2015, p. 34.

[66] *Ibid.* p. 34.

Universal dos Direitos Humanos e na Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho. Portanto, esses instrumentos normativos internacionais, devem servir como norteadores das empresas e dos governos nacionais para o desenvolvimento de um mercado globalizado pautado na proteção do trabalhador.

Convém explicar que a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, adotada pela OIT em 1998, estabeleceu quatro pilares principais a serem observados por todos os países: liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação da discriminação em matéria de emprego ou profissão[67].

Embora possuam primordial importância, esses quatro pilares essenciais ao Direito do Trabalho Internacional ainda assim não determinam um rol de direitos civilizatórios mínimos que devam ser universalizados no direito interno de todos os países, com o objetivo de coibir práticas globalizatórias antiéticas como o Dumping Social.

Nesse sentido, serão abordadas a seguir técnicas adotadas pelos órgãos internacionais com o intuito de coibir a prática do fenômeno analisado e garantir a proteção à ordem justrabalhista e ao mercado internacional.

3.1 SELO GLOBAL

O selo global é uma técnica que visa o público consumidor dos produtos que, ao comprar, poderá selecionar bens produzidos por empresas que respeitam normas laborais essenciais, isto é, aquelas que possuam o selo[68].

Segundo Fernandez:

> A proposta consiste na vinculação de uma "etiqueta social" a produtos e marcas de empresas que, havendo voluntariamente aderido ao sistema, demonstrassem a observância de normas laborais consideradas fundamentais[69].

Por derradeiro, a proposta desenvolvida por Michel Hansenne, em 1997, à época Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho[70], é de estimular o consumo de produtos que possuam o compromisso social com

---

[67] *Ibid.* p. 25-26.

[68] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 97.

[69] *Ibid.* p. 96.

[70] *Ibid.* p. 96.

os direitos trabalhistas, bem como incentivar as empresas a observarem *labour standards*.

Destaca-se, todavia, as dificuldades enfrentadas no que concerna à eficácia do referido instrumento de combate ao Dumping Social. A primeira delas diz respeito à necessidade de um mercado consumidor consciente da importância do respeito aos direitos trabalhistas como instrumento para o desenvolvimento de outros direitos sociais[71].

Salienta-se que

> Não havendo uma cultura de responsabilidade social por parte dos próprios consumidores, torna-se inviável o sucesso de qualquer selo social. É sabido, ainda, que, por motivos econômicos e culturais, dificilmente os mercados consumidores dos países subdesenvolvidos e em desenvolvimento encamparão um movimento de resistência a produtos que não estejam gravados com selos sociais[72].

O que o autor quer demonstrar é que, naturalmente, os custos dos produtos, cuja cadeira produtiva observou patamares mínimos de direitos trabalhistas, serão mais altos do que daqueles produtos nos quais isso não foi observado, assim, requer-se uma cultura de responsabilidade social dificilmente alcançada em localidades mais pobres.

A segunda dificuldade enfrentada para a eficácia do selo social é o próprio caráter de voluntariedade do instrumento, visto que, apesar de certas empresas multinacionais o adotarem, outras continuarão a desrespeitar a ordem justrabalhista[73].

Nesse sentido, as empresas que não adotam a etiqueta social podem até perder mercado consumidor em países desenvolvidos, mas continuarão obtendo lucro em países subdesenvolvidos e em desenvolvimento, haja vista que possuem produtos com valores abaixo da média de mercado[74].

A terceira e última ponderação a respeito desse sistema é que:

> (...) há que se considerar a ausência de sanções reais nesse sistema. Caso determinada empresa que haja aderido ao sistema de certificação deixe de observar os padrões mínimos que se comprometera a garantir, sofrerá apenas a perda do selo social[75].

---

[71] *Ibid.* p. 98.

[72] *Ibid.* p. 98.

[73] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 98.

[74] *Ibid.* p. 98.

[75] *Ibid.* p 98.

Assim sendo, o autor pondera que, diante da ausência de uma sanção para o desrespeito das condições trabalhistas que a empresa se comprometeu observar, o selo social não é capaz de vincular a empresa a manter seus compromissos com a ordem justrabalhista.

3.2 *GLOBAL COMPACT*

No que concerne a esse instrumento, este foi um projeto criado pela Organização das Nações Unidas, em 1999, que visa a adoção de "princípios de responsabilidade humanitária, social e ambiental ao planejamento estratégico das companhias transnacionais[76]".

Com efeito, a ONU estabeleceu o Selo das Nações Unidas para aquelas empresas que aderissem ao programa, que não deve ser confundido com o selo social, tendo em vista que as intenções do projeto vão muito além do respeito aos *labour standards*[77], conforme dito antes.

Especificamente em relação as questões trabalhistas, o *Global Compact* trata dos quatro pilares da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, quais sejam: a garantia da liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação da discriminação em matéria de emprego ou profissão[78].

3.3 ISO SOCIAL

Esse instrumento foi criado pelo Conselho para Prioridades Econômicas, em 1997, pautando-se na mesma essência do selo social, para estabelecer padrões civilizatórios mínimos, "fixados pela OIT, e compromissos assumidos por empresas transnacionais em seus códigos de conduta[79]".

Nessa esteira, Cardoso leciona que vincula-se:

---

[76] *Ibid. p.* 98-99.

[77] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 99.

[78] "Labour

Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Principle 5: the effective abolition of child labour; and

Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation." Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: 2 nov. 2016.

[79] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 101.

> (...) a ISO e a qualidade ao posicionamento estratégico da empresa pela sua excelência organizacional perante o mercado, na qual a "Qualidade Total" representa a busca da satisfação não só do cliente, mas de todos os *stakeholders* (entes significativos na existência da empresa do ponto de vista interno – sócios e funcionários; e, do ponto de vista externo – agentes que participam do processo produtivo como produtores e fornecedores)[80].

Extrai-se das palavras da autora, então, que o ISO Social se diferencia do selo social, na medida em que aquele não busca apenas a satisfação do consumidor, mas também de todos os agentes responsáveis pela existência da empresa, desde sócios e empregados à produtores e fornecedores.

Ressalta-se, entretanto, que algumas das dificuldades enfrentadas pelo selo social também são sentidas na eficácia do ISO Social, quais sejam: "a ausência de sanções reais quanto ao descumprimento de *labour standards* e o sempre presente risco de sua utilização como mero instrumento de *marketing* empresarial[81]".

3.4 CÓDIGOS DE CONDUTA

Os códigos de conduta, por sua vez, são declarações emitidas pelas empresas nas quais estas se obrigam a respeitar direitos civilizatórios mínimos dos trabalhadores promovendo "princípios e práticas corporativas que deverão ser seguidas tanto pelos atores internos da própria estrutura empresarial quando pelas subcontratadas com as quais mantiverem relação[82]".

Nota-se, assim, que o código de conduta adotado por uma empresa não vincula apenas ela própria, estende-se também às outras demais empresas com quem estabelecerá contratos. Por isso, Fernandez define esse instrumento como sendo um "documento dotado de alta carga valorativa[83]".

Salienta-se que essa forma de combate ao Dumping Social cria um regramento próprio de atuação da empresa perante os direitos trabalhistas apartado do ordenamento jurídico trabalhista dos países nos quais desenvolva suas atividades. Por conseguinte, caso os padrões laborativos estabelecidos no código de conduta sejam mais benéficos aos trabalhadores

---

[80] CARDOSO, Luciane. Códigos de conduta, responsabilidade empresarial e direitos humanos dos trabalhadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília. Vol. 69, nº 1, jan/jun. 2003, p. 88.

[81] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 101.

[82] *Ibid.* p. 101.

[83] *Ibid.* p. 101.

do que os consagrados pela legislação do país, deverão prevalecer os direitos pactuados pela empresa[84].

Isso se justifica em razão da existência do Princípio da Proteção ao Trabalhador, assunto este tratado em tópico próprio. Segundo essa proposição fundamental, havendo regra mais favorável ao trabalhador[85], esta deverá ser observada, independentemente se tiver sido criada pela iniciativa privada.

Destarte, o código de conduta, além de vincular as subcontratadas da empresa instituidora desse instrumento, finda por afetar a realidade da ordem justrabalhista do local no qual a empresa se insere, assim, seus efeitos ultrapassam o contexto da empresa e expandem a ideia de proteção ao trabalhador[86].

Malgrado os benefícios trazidos pelos códigos de conduta, impõe-se tecer algumas críticas a respeito de sua eficácia. A primeira se refere inexistência de uma fiscalização a respeito do cumprimento ou não dos padrões estabelecidos nesse documento, sendo que multinacionais podem se utilizar do código de conduta apenas como técnica de *marketing* empresarial[87].

Em segundo lugar, o conteúdo previsto nos códigos de conduta também é passível de crítica, tendo em vista que são determinados pela própria empresa, nessa senda, ela poderá selecionar as matérias relativas aos direitos sociais que entendam merece proteção[88].

Por derradeiro, é possível que a empresa, através do código de conduta, deixe de salvaguardar direitos sociais trabalhistas de primordial importância como técnica de atuação comercial, colocando a frente seus interesses econômicos.

3.5 CLÁUSULA SOCIAL

De acordo com Oliveira e Silva:

> Por essa expressão entende-se a inclusão, em tratados de comércio, de normas que estabelecem padrões laborais mínimos a serem respeitados pelas empresas do país exportador, a fim de impedir que os trabalhadores desse país

[84] *Ibid*. p. 102.

[85] DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 202.

[86] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 103.

[87] *Ibid*. p. 103.

[88] *Ibid*. p. 104.

> sejam prejudicados pela vontade dos empresários de reduzir custos e tornar suas mercadorias mais competitivas no cenário internacional[89].

Isto é, as cláusulas sociais são a inclusão de *labour standards* em tratados de comércio internacional com o objetivo de coibir que empresas transnacionais diminuam os custos de produção das mercadorias, através do desrespeito às condições civilizatórias de trabalho, para obter mais lucro.

Vale destacar que esse instrumento pode possuir a forma de uma cláusula positiva ou negativa. Será positiva quando prever benefícios para as empresas que cumprirem *labour standards* existentes, enquanto as negativas são quando determinam sanções para o descumprimento desses padrões trabalhistas[90].

Nesse tocante, Fernandez dispõe que as cláusulas sociais podem se apresentar das mais diferentes formas:

> (...) pode se fundar na concessão de benefícios tributários entre países signatários de determinado tratado, pode limitar ou recusar a importação de países ou empresas que não respeitem os direitos sociais insculpidos em documentos internacionais, ou estabelecer diversos mecanismos de sanção comercial. É possível, ainda, pactuar-se a incidência de tributos adicionais à tributação alfandegária das mercadorias produzidas sem observância dos *labour standards* convencionados[91].

Porém, destaca-se que, apesar de serem discutidas exaustivamente nas Rodadas do GATT, a matéria atinente às cláusulas sociais não evoluiu o suficiente em razão das opiniões controvérsias sobre a aplicação desse instrumento[92].

Sobre essas divergências, Fernandez apresenta duas tendências de implementação das cláusulas sociais, quais sejam, "a utilização de atos unilaterais no âmbito do comércio internacional e a inclusão, em acordos regionais, de cláusulas sociais[93]".

Segundo o autor, a primeira tendência se refere a uma prática dos EUA, no qual este país se utiliza de uma série de mecanismos jurídicos e políticos

---

[89] OLIVEIRA E SILVA, Eveline de Andrade. **A Cláusula Social no Direito Internacional Contemporâneo**. Dissertação de Mestrado (Programa de Mestrado em Direito e Políticas Públicas) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2008, p. 25.

[90] OLIVEIRA E SILVA, Eveline de Andrade. Ob. cit. p. 25-26.

[91] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 105.

[92] *Ibid.* p. 105.

[93] *Ibid.* p. 105.

visam incentivar o comércio com países que observam padrões mínimos trabalhistas, bem como determinar proibições e sanções àqueles que não respeitam *labour standards*[94].

A respeito disso, imperioso dizer que a utilização de atos unilaterais, tal como faz o EUA, pode não ser um instrumento de combate ao Dumping Social tão eficaz, uma vez que as empresas praticantes dessa técnica comercial ainda poderão comercializar seus produtos em outros países[95].

Concernente à segunda tendência, esta surgiu a partir das dificuldades em criar cláusulas sociais que se estendam a todos os países, conduzindo, desse modo, à adoção desse instrumento a nível regional[96].

Um exemplo a essa tendência é a criação do Espaço Social Europeu:

> Na União Europeia, a partir das indicações escassas contidas nos Tratados fundadores das três Comunidades originárias, inicialmente no âmbito dos objetivos puramente econômicos que inspiraram a integração no mercado comum, com a finalidade essencialmente para evitar, junto com os fenômenos de dumping social, uma distorção da concorrência causada pela presença, em alguns países, de leis menos protetivas em matéria de trabalho, sempre mais se afirma a necessidade de uma maior tutela do trabalho, chegando-se especialmente nos anos 1970, a ideia de criar um "espaço social europeu"[97].

Na espécie, a ideia de se criar um Espaço Social Europeu culminou na celebração, no ano de 1992, do Protocolo sobre Política Social, assinado pelos países-membros da União Europeia[98].

Não obstante a eficácia da estipulação das cláusulas sociais no âmbito regional, ainda não é completamente eficaz para combater o Dumping Social a nível internacional, na medida que apenas vincula os países signatários a respeitar padrões laborais mínimos[99].

A luz dessa discussão, percebe-se que as cláusulas sociais representam um importante instrumento de combate ao Dumping Social, embora ainda haja dificuldades em sua implementação e adesão por parte de todos os países.

---

[94] *Ibid.* p. 105-106.

[95] *Ibid.* p. 107.

[96] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 108.

[97] CARBONALLI, Matteo. Ob. cit., p. 35.

[98] FERNANDEZ, Leandro. Ob. cit., p. 108

[99] *Ibid.* p. 108.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das considerações elencadas sobre o Dumping Social, percebe-se a necessidade da elaboração dos *labour standards*, com o objetivo de evitar que determinados países não reconheçam padrões trabalhistas mínimos a fim de atrair corporações transnacionais que busquem a diminuição dos custos produtivos.

Nota-se que as consequências dessa prática, isto é, o dano social, extrapola a esfera individual de cada trabalhador que tem seus direitos suprimidos, afetando todo o sistema comercial, revelando, portanto, o caráter transindividual dos direitos trabalhistas.

Nessa perspectiva, perante as consequências desastrosas da precarização das relações trabalhistas causada pelo Dumping Social, é de primordial importância a discussão do tema pelos órgãos de direitos internacional em nome da manutenção da justiça social.

A vista disso, ressalta-se que debater sobre os padrões civilizatórios é discutir sobre direitos humanos, tendo em vista que o trabalho é meio pelo qual diversos direitos sociais se tornam eficazes, por isso, combater o Dumping Social é garantir a justiça social.

Nesse tocante, far-se-á necessário reconhecer a condição de hipossuficiência deste diante das empresas, bem como a Função Social da Empresa para a promoção dos direitos sociais, como uma das propulsoras da vida digna do trabalhador por meio da valorização do trabalho humano.

É com essa finalidade que os órgãos internacionais têm buscado instrumentos como o selo social, o ISO Social, o *Global Compact*, os códigos de conduta e as cláusulas sociais, que, malgrado as críticas apresentadas sobre cada um, ainda representam avanços no combate ao Dumping Social.

Conclui-se que, não obstante a eficácia dos instrumentos utilizados pelos órgãos internacionais para coibir o fenômeno estudado, ainda faz-se necessário acordar quais seriam os direitos trabalhistas a serem universalizados, isto é, tutelados por todos os países, independentemente do cenário econômico, cultural e político da região.

REFERÊNCIAS

BARROS. Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARROS. Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho**. Trad. Luiz Washing Vita e Antônio D'Elia. São Paulo: Saraiva,1958.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

CARDOSO, Luciane. Códigos de conduta, responsabilidade empresarial e direitos humanos dos trabalhadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília. Vol. 69, nº 1, jan/jun. 2003.

CARMO, Patrícia Santos de Souza. Função Social da Empresa: Instrumento de Efetivação dos Direitos Fundamentais Trabalhistas e do Valor Social do Trabalho. **Revista de Direito**. Universidade Federal de Viçosa. Vol. 6, nº 1, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: Método, 2016.

CAVALCANTE, J. Q. P.; VILLTORE, M. A. C. (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho**: Um debate atual. São Paulo: Atlas. 2015.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (1988). **Protocolo de São Salvador.** Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: <http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>. Acesso em: 09 de setembro de 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: LTr, 2016.

DIÁRIO DO CONGRESSO NACIONAL. (Seção 11), 1º de maio de 1984, p. 0976. Disponível em: http://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/asp/PQ_Edita.asp?Periodo=2&Ano=1984&Livro=4&Tipo=9&Pagina=976>. Acesso em: 09 de setembro de 2016

DUARTE, Camila Rufato. Dumping Social e a Flexibilização dos Direitos Trabalhistas: A Dignidade da Pessoa Humana como Balizadora dos Institutos. **Revista de Direito**. Universidade Federal de Viçosa. Vol. 6, nº 1, 2014.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem na Constituição de 1988** (interpretação e crítica). 7ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

FRANÇA. **Tratado de Versalhes**. 28 de junho de 1919. Disponível em: http://net.lib.byu.edu/~rdh7/wwi/versa/versa13.html>. Acesso em: 22 de agosto de 2016.

MAIOR, J. L. S.; MOREIRA, R. M.; SEVERO; V. S. **Dumping Social nas Relações de Trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2014.

OIT. (1919). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 01 de setembro de 2016.

OLIVEIRA E SILVA, Eveline de Andrade. **A Cláusula Social no Direito Internacional Contemporâneo**. Dissertação de Mestrado (Programa de Mestrado em Direito e Políticas Públicas) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2008.

ONU (1948). **Declaração Universal de Direitos Humanos.** Assembleia Geral das Nações Unidas. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em: 01 de setembro de 2016.

ONU (1966). **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Assembleia Geral das Nações Unidas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 05 de setembro de 2016.

ONU (1999). ***Global Compact***. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: 2 nov. 2016.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Dumping* social ou delinquência patronal na relação de emprego? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, 2011.

SCHMITZ, José Carlos. A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no Brasil. **Revista Jurídica**. Vol. 16, nº 32, 2012, p. 10. Disponível em: <http://proxy.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/3453/2166>. Acesso em: 31 de Out. de 2016.

SILVA, Luís Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 20ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 764.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3ª Ed. São Paulo: LTr. 2000.