

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

**DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS
HUMANOS III**

MÁRCIA RODRIGUES BERTOLDI

MARCOS LEITE GARCIA

SIDNEY CESAR SILVA GUERRA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente **Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente **Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente **Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente **Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito internacional dos direitos humanos III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: Márcia Rodrigues Bertoldi; Marcos Leite Garcia; Sidney Cesar Silva Guerra. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-711-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS III

Apresentação

A proteção internacional dos Direitos Humanos é uma questão central e urgente na agenda contemporânea devido ao aumento da intolerância no mundo. O propósito da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, encontra-se no ano de seu aniversário de 70 anos, sua pauta pedagógica e os princípios basilares da dignidade da pessoa humana, inviolabilidade e da autonomia da vontade, certamente que carecem de efetivação. De Paris a Roma, passando por Viena etc, houve avanços em termos de elaboração normativa e conceitual. Na Declaração de Viena de 1993, a compreensão de que os direitos humanos devem se configurar em pauta educativa e pedagógica é consolidada. No Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional de 1998 os crimes contra a humanidade ficaram bem delimitados. Não cabe dúvida que o ensino da matéria se apresenta como uma resposta na direção de uma cultura fundamentada no respeito à pessoa humana. Não obstante esses avanços, os tempos atuais são de absurdos retrocessos. Os cenários local e internacional são marcados por graves violações de direitos, principalmente, de grupos vulneráveis. As ameaças de retrocessos no cenário nacional, para os próximos anos, demandam novas reflexões e respostas, tanto no campo teórico como prático.

O XXVII Congresso Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito – CONPEDI - realizado na cidade de Porto Alegre/RS, entre os dias 14 a 16 de novembro de 2018, mais uma vez apresentou ótimos trabalhos científicos, com abordagem a vários temas não só inéditos, também controvertidos, demonstrando a realização de uma investigação científica profícua na seara jurídica.

Ressalte-se que o Grupo de Trabalho de Direito Internacional dos Direitos Humanos III trouxe excelentes temas que merecem ser continuamente discutidos para que alcancem um entendimento direcionado a permitir a realização de técnicas adequadas capazes de permitir o integral respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. Assim seja os trabalhos apresentados foram sobre a questão da educação em direitos humanos; sobre a universalidade dos direitos humanos, sobre os sistemas de proteção dos direitos humanos, ditaduras, natureza jurídica dos tratados de direitos humanos no direito brasileiro, transnacionalidade, globalização, discurso de ódio, sobre grupos de vulneráveis como as mulheres, os negros, crianças, refugiados, imigrantes, entre outros.

Por fim, destaca-se que o CONPEDI supera a cada ano os demais eventos da área jurídica, porque, além de permitir discussões de elevado nível acadêmico entre mestrandos, mestres, doutorandos e doutores, possibilita a apresentação dos resultados das pesquisas realizadas na pós-graduação stricto sensu, demonstrando assim o que tem sido realizado de melhor na investigação científica nos programas de nosso país.

Espera-se que a obra represente uma importante contribuição para o aprofundamento do debate e, talvez, possa também servir de incentivo para a ampliação de pesquisas na área.

Boa leitura a todos e todas!

Prof. Dr. Marcos Leite Garcia – UPF

Prof. Dr. Sidney Cesar Silva Guerra – UFRJ

Prof. Dr. Márcia Rodrigues Bertoldi - UFPEL

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O DUMPING SOCIAL INTERNACIONAL E A NECESSIDADE DA CLÁUSULA SOCIAL COMO MECANISMO GARANTIDOR DOS DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES.

INTERNATIONAL SOCIAL DUMPING AND THE NECESSITY OF THE SOCIAL CLAUSE AS A MECHANISM GUARANTEE OF THE HUMAN RIGHTS OF WORKERS.

**Marcos Vinícius Viana da Silva
Jose Everton da Silva**

Resumo

A presente pesquisa discute a necessidade da inserção da cláusula social nos tratados internacionais como forma de mitigar o Dumping Social Internacional e garantir um direito mais humano aos trabalhadores, principalmente frente a ausência de regulamentação sobre o tema pela OMC e OIT. Quanto à metodologia, foi aplicado o método indutivo, baseado nas pesquisas bibliográficas, e uso de legislações correspondentes. Na conclusão compreendeu-se que a criação de uma cláusula social pode de fato refletir uma política válida de efetivação dos direitos dos trabalhadores, porém existe uma dificuldade na sua implementação, devido a transferência de responsabilidade dos organismos responsáveis.

Palavras-chave: Cláusula social, Dumping social internacional, Organização internacional do trabalho, Direitos humanos dos trabalhadores, Organização mundial do comércio

Abstract/Resumen/Résumé

The present research discusses the need to insert the social clause in international treaties to mitigate Social Dumping and guarantee a more human right to workers, especially in the absence of regulation on the subject by the WTO and ILO. As for the methodology, the inductive method was applied, based on bibliographical research, and the use of corresponding legislation. In conclusion, it was understood that the creation of a social clause may reflect a valid policy of enforcing workers' rights, but that there is a difficulty in its implementation, due to the transfer of responsibility from the responsible organizations.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Social clause, International social dumping, International labor organization, Human rights of workers, World trade organization

INTRODUÇÃO

A sociedade globalizada, marco da contemporaneidade, tem suas relações de trabalho e de comércio ampliadas, tendo por base uma produção descentralizada em que o processo de produção se verifica em uma multiplicidade de lugares, através da fragmentação na construção das mercadorias, e que a comercialização destes produtos igualmente ocorre em locais bastante diversos daqueles em que a indústria está localizada.

Para a existência da produção muitos elementos são levados em consideração segundo Rifkin (2016, p. 157), dentro os quais se pode destacar a remuneração dos trabalhadores envolvidos no processo produtivo (além do custo da matéria prima e tecnologia aplicada). Sobre a remuneração destes trabalhadores é que se baseia o presente artigo, que tem como objeto: o estudo da cláusula social como possível solução para o dumping social e consequente mecanismo implementador de direitos humanos.

De forma ampla o objetivo é verificado na análise do instituto jurídico e econômico denominado de cláusula social e sua necessidade/possibilidade de aplicação dentro do ordenamento normativo/financeiro mundial, em prol de uma proteção mais eficaz das condições de trabalho e principalmente da prática de dumping social internacionalmente praticada.

O questionamento sobre essa temática tem origem em uma realidade internacionalmente bastante evidente, a do dumping social (DUTRA, 2016) – redução das remunerações dos trabalhadores para fim de minoração dos valores da produção e maximização no lucro, que atinge várias nações pelo mundo e uma elevada quantidade de produtos industrializados apresentados no mercado global.

O desrespeito às normativas internacionais do trabalho geram produtos com menor custo, que por sua vez inundam o mercado internacional e incentivando indiretamente diminuições aos direitos dos trabalhadores em outros locais, inexistindo atualmente qualquer meio regulatório eficaz para coibir sua prática e forçar a criação ou padronização de normas mínimas de direito laboral na esfera mundial.

Uma possível solução para o problema do dumping social é a cláusula social atrelada a um selo social, que determina os bens desenvolvidos a partir de trabalhadores inseridos em mercados com direitos básicos, contribuindo positivamente para o aprimoramento dos direitos

humanos, e que discrimina aqueles produtos que tem origem de mão de obra escrava, ou análoga a esta.

Tendo sido exposto o objetivo central do trabalho, que é compreender como é, se funciona, e porque foi instituída a cláusula social, tem-se como hipótese que tal cláusula apesar de responder a demanda por uma forma de discriminação positiva dos produtos realizadas de forma a respeitar os direitos dos trabalhadores, ainda não cumpre o seu papel no seio da sociedade internacional, devido à ausência de políticas eficientes e imperativas que coercitivamente determinem sua aplicação.

Para que seja possível responder o questionamento apresenta e confirmar ou refutar a hipótese, o presente trabalho foi dividido em 3 seções. Na primeira fora estipulado o que é o dumping social e como ele ocorre, sendo informado ainda como a justiça do trabalho lida com o este fenômeno que atinge a economia global e os custos de produção na era transnacional de mercados.

Na segunda seção fora evidenciada a cláusula social, compreendo não apenas o seu conceito, mas também a sua inter-relação com as organizações internacionais que lidam com o tema (OIT – Organização Internacional do Trabalho e OMC – Organização Mundial do Comércio), dispondo ainda sobre o selo social e a dificuldade de órgão que regulem sua existência. Por fim, já na terceira e última seção, fora exposto os direitos mínimos dos trabalhadores e como estes podem se interagir com a necessidade de uma cláusula social, além de discutir sua aplicação na esfera internacional na perspectiva dos direitos humanos.

Quanto à Metodologia empregada, registra-se que, na Fase de Investigação¹ foi utilizado o Método Indutivo², partindo do tema mais geral – dumping social cláusula social e direitos humanos do trabalhador, para então conectá-los, enquanto na Fase de Tratamento de Dados o Método Cartesiano (LEITE, 2001. p. 22-26). Já no Relatório dos Resultados, o presente

¹ “[...] momento no qual o Pesquisador busca e recolhe os dados, sob a moldura do Referente estabelecido [...]”. (PASOLD, 2015. p. 87).

² “[...] pesquisar e identificar as partes de um fenômeno e colecioná-las de modo a ter uma percepção ou conclusão geral [...]”. (PASOLD, 2015, p.91).

artigo empregou uma base de lógica indutiva, fazendo uso nas diversas fases da pesquisa, de Técnicas de Referente³, Categoria⁴, Conceito Operacional⁵ e Pesquisa Bibliográfica⁶.

1. DUMPING SOCIAL

Conforme disposto em sede de introdução, a primeira seção do presente artigo traz uma abordagem geral do Dumping Social, narrando seu conceito, e dispendo em sequência sobre a atuação da justiça do trabalho brasileira na tentativa de coibi-lo.

1.1 CONCEITO

Introdutoriamente, a fim de dar maior cientificidade ao presente artigo, apresenta-se o conceito do dumping social bem como quando ele se manifesta. Assim, pode-se informar que a prática do dumping social é verificada quando o preço de exportação do produto é inferior ao preço de venda no mercado interno, utilizando-se para tanto de uma remuneração bastante baixa da mão de obra envolvida no processo de elaboração. (DI SENA JÚNIOR, 2003, p. 85).

Tal ato é considerado como um exercício desleal que discrimina os preços entre dois mercados, o mercado exportador e o mercado importador (BARRAL, 2003, p. 217). A expressão dumping vem do inglês, *to dump*, cujo significado original era *to drop or let fall in a mass*, ou seja, colocar mercadorias no mercado em grande quantidade a preços muito baixos. (DO AMARAL JÚNIOR. 2002, p. 29).

Todavia, a primeira análise, pode parecer ilógica a existência do dumping, tendo em vista a dificuldade de se produzir um produto para exportação com valor abaixo do mercado interno. Entretanto, as formas de baratear os produtos para exportação são diversas, e dentre as formas de obter vantagens ilegais sobre o preço dos produtos, uma delas, se não a principal, é a de suprimir direitos trabalhistas.

Segundo Rifkin (2016), o preço de um produto pode ter três origens, a primeira delas relativa a mão de obra, a segunda em relação as matérias primas empregadas e a terceira no tocante a tecnologia embarcada. O custo da matéria prima possui menor possibilidade de

³ “[...] explicitação prévia do(s) motivo(s), do(s) objetivo(s) e do produto desejado, delimitando o alcance temático e de abordagem para a atividade intelectual, especialmente para uma pesquisa.” (PASOLD, 2015. p. 58).

⁴ “[...] palavra ou expressão estratégica à elaboração e/ou à expressão de uma ideia.” (PASOLD, 2015. p. 27).

⁵ “[...] uma definição para uma palavra ou expressão, com o desejo de que tal definição seja aceita para os efeitos das ideias que expomos [...]”. (PASOLD, 2015. p. 39).

⁶ “Técnica de investigação em livros, repertórios jurisprudenciais e coletâneas legais”. (PASOLD, 2015. p. 215).

redução, haja vista sua base orgânica, por sua vez a tecnologia envolve elevados custos com P&D (pesquisa e desenvolvimento) encarecendo o produto em primeiro plano, todavia, quando se discute a redução dos direitos dos trabalhadores, isto pode acontecer de forma muito mais rápida e quase sem custos.

Assim, quando da prática de dumping, um problema surge no comércio internacional, uma vez que as empresas, capitalistas por natureza, visando atingir lucros e reduzir seus custos, acabam por remeter a produção para um local que deixe em segundo plano os direitos dos trabalhadores, mas que garanta uma rentabilidade empresarial ainda maior.

Assim, a essência do dumping social é a concorrência desleal em relação às empresas que cumprem as normas trabalhistas. A realidade é que o dumping social existe em consequência da inexistência de regulamentação trabalhista internacional. Isto posto, cada Estado tem sua própria legislação trabalhista, algumas mais rígidas, outras mais flexíveis, permitindo desta forma, ainda que indiretamente, que empreendedores se espalham pelo mundo inteiro e fixem seus negócios onde a mão-de-obra for mais barata.

Retomando o conceito inicialmente presente, no que pese o dumping, o produto não tem o custo no mercado local mais barato, lá o valor pode até ser maior ou menor, mas é no mercado internacional que os valores despencam, fazendo com que um só país, ou uma empresa deste local domine mercado, e posteriormente, com a soberania do mercado, dite novas regras – maximizando seu lucro, sem que seja necessário aumentar o direito dos trabalhadores.

Assim, o cerne da relação é o direito do trabalhador, que acaba por ser ignorado, assim, é oportuno abordar como a justiça do trabalho (ainda que apenas brasileira) vem analisando a temática e possivelmente apontando soluções para o tema, para que seja então discutível quem poderia apresentar uma medida à nível global.

1.2 Atuação da justiça do trabalho contra o dumping social no Brasil

Até o advento da Revolução Industrial, a saúde e a integridade física do trabalhador não eram motivos de preocupação, sendo evidente casos em que as pessoas trabalhavam mais de 18 horas por dia, inexistindo discriminação entre crianças e adultos. Foi, no entanto, com a obrigação de proteger o trabalhador que o Estado criou as primeiras normas trabalhistas. (MARTINS, 2010,p. 3.)

Os direitos dos trabalhadores vieram sendo conquistados ao longo dos anos com normas, acordos, tratados internacionais com objetivo protetivo. É válido destacar inclusive que as normas protetivas do trabalhador, para a doutrina da matéria, podem inclusive ultrapassar normas de cunho constitucional, quando mais benéficas, e possuem força supra legal quando emanadas pela OIT. (MARTINS, 2010.p. 3)

Apesar da crescente construção e refinamento das normas atreladas ao direito trabalhista, é imperioso destacar que as normas desta temática estão, na maioria dos casos, atreladas a vida empresarial, que por sua vez tem em sua essência a característica da lucratividade. Contudo, mesmo que conectado ao ganho, não podem as empresas ignorarem a função social que cumprem, quer seja através da criação de empregos, como ainda no fornecimento de bens e serviços.

Sobre a temática empresarial na busca desenfreada pelo lucro, e por consequência lesão aos direitos trabalhistas, no intuito de diminuir os custos do produto, é que o Ministério Público do Trabalho (MPT) vem, desde o final da década de 1990, perseguindo e repreendendo as violações trabalhistas e lucratividade das empresas com a prática do dumping social.

Destaca-se com maior ênfase a Ação Civil Pública proposta pelo MPT em Franca/SP (Processo nº 0001993-11.2011.5.15.0015) em face de uma rede de varejo. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região condenou a empresa ao pagamento de indenização no valor de 1,5 milhão de reais, tendo em vista a prática desleal do dumping.

A presente Ação Civil Pública tem por objeto a condenação da empresa ré ao pagamento de indenização em razão da prática de dumping social, ou seja, do descumprimento reiterado e inescusável da legislação trabalhista.

Segundo a inicial a ré, mesmo tendo assumido perante o MPT, o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer descritas nos Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta, vem, reiterada e inconsequentemente, descumprindo a legislação trabalhista relativamente à jornada de trabalho.

A ação civil pública aqui exposta informou, e sua decisão, quais foram os elementos evidenciadores do dumping social “Caracteriza-se pela conduta de alguns empregadores que, de forma consciente e reiterada, violam os direitos dos trabalhadores, com o objetivo de conseguir vantagens comerciais e financeiras”. (PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº. 0001993-11.2011.5.15.0015.), e ainda complementa ao informar que a competitividade desleal ocorre “[...] em razão do baixo custo da produção de bens e prestação de serviços”.

Da mesma sorte, a jurisprudência evidenciada em tela, demonstrada que a prática de dumping social não apenas descumpra a legislação trabalhista, mas a faz visando eliminar a concorrência às custas dos direitos básicos de seus empregados, o que por sua vez gera além do dano ao próprio trabalhador, um dano evidente no campo social, surgindo assim o dever de indenizar de quem realiza o dumping não somente a parte lesada, mas também a coletividade.

Assim, e a doutrina de Dutra (2016, p.25) informa:

Assim, evidenciada a prática ilícita da reclamada de descumprimento reiterado da legislação trabalhista, o dano causado enseja a devida reparação. Ademais, a indenização nos casos de dumping social objetiva não apenas reparar o dano causado diretamente aos empregados, mas também proteger toda a sociedade como um todo, já que o valor da indenização também servirá para coibir a continuidade da prática ilícita pela empresa.

Exposto o conceito e luta nacional contra o dumping social, é necessário informar que este não está previsto no ordenamento jurídico brasileiro de forma clara, sendo a norma pátria carente de legislação sobre o tema. Porém, se no campo da norma existe uma lacuna, a Justiça do Trabalho tem coibido tal prática, impondo medidas severas, pois o dumping desonra as relações comerciais e trabalhistas.

Narrado assim a existência do dumping na modalidade social, bem como a importância concedida pela justiça brasileira para punir sua existência, é imperioso analisar sua existência em outras perspectivas que não apenas a nacional, isto porque o Brasil pode não viver na relação da localidade que produz diminuindo os direitos dos seus nacionais, mas pode ter sua produção transferida para outras localidades, sofrendo assim com as mazelas atreladas as práticas do dumping social.

2. A CLÁUSULA SOCIAL E OS ORGANISMOS INTERNACIONAIS

Se de um lado o fenômeno do dumping social é nítido, também cabe expor o mecanismo desenvolvido no campo teórico para sua impossibilidade, a cláusula social, discutindo igualmente as entidades a ela conectadas.

2.1 CONCEITO DE CLÁUSULA SOCIAL

De forma semelhante ao que ocorreu quando da abordagem inicial do dumping, cabe aqui evidenciar um conceito para a cláusula social e explicar os motivos de seu surgimento e desenvolvimento no campo do direito e da realidade social vivida. Assim, introduz-se o tema da cláusula social informando que seu surgimento é derivado principalmente de uma iniciativa

internacional para a promoção dos direitos dos trabalhadores, ao passo que ainda inexistente regulamentação específica, na esfera trabalhista internacional, que tente amenizar os efeitos da concorrência desleal, estabelecendo respeito às condições de trabalho para trabalhadores do mundo inteiro.

Evidente a motivação, informa-se que segundo a doutrina de Roberto Di Sena Júnior (2003, p.97):

A expressão cláusula social serve para designar a inclusão, em tratados internacionais de comércio, de normas de proteção ao trabalhador. Essas normas, ao disciplinarem as condições de trabalho e as relações capital-trabalho, estabelecem padrões laborais mínimos a serem observados pelas empresas exportadoras. Em síntese, a cláusula social busca garantir “padrões trabalhistas” internacionalmente aceitos e assegurar que os trabalhadores não sejam prejudicados pela ânsia empresarial de tornar seus produtos mais baratos e, por conseguinte, mais competitivos.

Assim, a cláusula social é uma forma de imposição internacional, atrelada e exposta normalmente nos tratados de cunho comercial, e que objetiva proporcionar padrões mínimos de trabalho a serem cumpridos pelo comércio importador e exportador. (BARRAL, 2003, p.326)

De forma bastante simples, a cláusula social pode ser caracterizada como um elemento incluído nos tratados que impõe ao signatário do documento de respeitar as normas básicas do direito do trabalho. A alocação destas normas nos trabalhos depende apenas da vontade das partes, que tem a livre escolha de sua inclusão ou não.

Aqui ainda cabe discutir a existência de um selo social, certificação que estaria dispostas nos produtos ou serviços, como mecanismo informativo ao consumidor, que saberia a cada compra se a aquisição é ou não derivada de um trabalho com poucos direitos ao trabalhador ou não.

Com relação a esta temática, as duas organizações internacionais que se relacionam com a cláusula social são a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial do Comércio (OMC), haja vista que o não respeito aos direitos do trabalhador lesa não apenas este, mas todo o comércio global.

2.2 Os Organismos Internacionais

Organizações Internacionais são, na visão de Mazzuoli (2009, p. 350), associações voluntárias formadas por Sujeitos do DIP, que possuem finalidade própria e permanente, atuando na esfera regional ou global. Atreladas ao tema em questão surge a necessidade de apresentação de duas organizações distintas, a OIT – responsável pelas relações trabalhistas e a OMC – atuando no campo do comércio.

2.2.1 Organização Internacional do Trabalho

Os países vencedores da Primeira Guerra Mundial reuniram-se em Paris, em 1919 e pactuaram o Tratado de Versalhes. Este acordo celebrado por escrito e entre sujeitos do Direito Internacional Público originou a Sociedade das Nações - para garantir a paz, e entre várias decisões criou a Organização Internacional do Trabalho – como medida indireta de diminuição de conflitos envolvendo Estados e pessoas em sede de migração. (CAVALCANTE, 2015, p. 101)

Entre as agências do Sistema das Nações Unidas, a OIT é a única com a estrutura tripartite, composta por representantes do governo, das organizações de empregadores e empregados (OIT, Organização Internacional do Trabalho, 2018). A estrutura tripartite compreende-se em representantes governamentais, patronais e de trabalhadores, na proporção de dois para os primeiros e um para cada um dos demais, estabelecendo, assim, igual número de representantes de cada classe.

A principal finalidade da OIT é consolidar padrões internacionais para proporcionar a dignidade da pessoa humana nas condições de trabalho no mundo (PORTELA, 2010, p. 376). Assim, sua missão é garantir o trabalho decente para todos os trabalhadores, incentivando seus Estados-membros com projetos e iniciativas de políticas públicas.

A OIT é competente para a criação de normas que regulamentem as questões trabalhistas, as chamadas convenções e recomendações. As recomendações são aplicadas com cunho informativo, uma vez que apenas expressão uma opinião ou desejo da organização, não gerando qualquer tipo de vinculação. Já as convenções, que são editadas na forma de tratados, depois de ratificadas, vinculam os estados partícipes.

Todavia, é necessário destacar que uma convenção não tem validade automática, e sim necessitam de uma aprovação interna em cada país, o que pode ocorrer de forma célere ou demorada, ou ainda nunca ocorrer, se não for vontade do país a atuação na temática sobre qual

versa a convenção. Cita-se de exemplo o caso Brasileiro (considerado um país protetor dos direitos humanos dos trabalhadores), que aprovou 96 das 185 convenções da OIT. (KUMMEL, 2001, p.87).

Por fim, é imperioso informar que a própria OIT fiscaliza o cumprimento das convenções que elabora, quando ratificadas, através das comissões dos peritos. Cabendo aos Estados descumpridores de seus enunciados, a punição no seio da sociedade internacional, principalmente por medidas ditadas pela ONU – Organização das Nações Unidas.

Conectadas com o presente artigo, a OIT tem papel fundamental na proteção dos trabalhadores, encontrando nas relações de dumping social uma afronta direta a suas convenções e recomendações, haja vista que os direitos laborativos são mitigados a fim de que as mercadorias possam circular com maior lucratividade no mercado internacional.

2.2.2 Organização Mundial do Comércio

No cenário internacional, nem sempre a ética predominou nas relações comerciais. Assim, fora necessária a criação de um organismo internacional para estabelecer princípios que regulassem o intercâmbio comercial, principalmente tendo em vista os fluxos de capitais iniciados depois da Segunda Guerra Mundial.

Sob esta temática os países vencedores da Guerra decidiram criar órgãos reguladores da economia internacional. Houve consonância na necessidade da criação de um Fundo Monetário, que pudesse resguardar as economias quando crises cambiais ocorressem (FMI); um Banco que financiasse a reconstrução europeia (BIRD ou Banco Mundial) e uma Organização Internacional que regulamentasse os Fluxos Comerciais (OIC). (BARRAL, 2003, p.12).

Apesar da eficaz criação do BIRD e do FMI, a construção de uma OIC restou prejudicada diante de inúmeras divergências dos possíveis membros. Diante disso, aprovou-se o Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio (GATT), um conjunto de normas para auxiliar a redução das tarifas alfandegárias no comércio internacional, passando a ser negociadas em rodadas periódicas.

Ao longo de sua existência, o GATT desempenhou a função de foro de negociações comerciais multilaterais entre os Estados signatários. Com o objetivo de liberação do comércio internacional, foram realizadas algumas rodadas de negociações. (NASSER, 2003, p. 20.)

Em 1994 iniciou a rodada de negociações no Uruguai, tendo sido verificado que alguns problemas do cenário internacional precisavam ser sanados, e que o GATT possuía várias limitações sistemáticas que reduziam seu grau de segurança jurídica. Naquela ocasião foi criada a Organização Mundial do Comércio, fruto de um objetivo comum de sanar adversidades no campo do comércio internacional.

Assim, em 1º de janeiro de 1995 surge oficialmente a OMC como uma organização internacional dotada de personalidade jurídica (BARRAL, 2003, p.14). Ademais, e de acordo com Roberto Di Sena Júnior, as atividades da OMC são balizadas pelos seguintes princípios:

1. Eliminação das barreiras tarifárias; 2. Promoção do livre-comércio internacional de bens e serviços; 3. Redução paulatina de medidas protecionistas; 4. Instituição de um sistema comercial multilateral estável do qual todos os envolvidos se beneficiem; e 5- estabelecimento de sistema de solução de controvérsias permanente ao qual os Membros possam recorrer em caso de disputas comerciais. (DI SENA JÚNIOR, 2003, p. 46)

A OMC é nesse sentido uma organização que cuida da regulamentação das relações econômicas na esfera global, servindo de mecanismos para regular mercados internos que estejam prejudicando a economia global, ou ainda que estabeleçam vantagens indevidas, como é o caso da prática dos subsídios nacionais.

No que pese o artigo em questão, as práticas de dumping social ferem as relações de concorrência leal, isto porque quando praticado, proporciona ao mercado produtos com valor de mercado muito baixo, porém a longo prazo um término de concorrência, devido ao monopólio de uma empresa ou a necessidade constante de barateamento da produção (principalmente atrelado aos direitos dos trabalhadores).

2.3 A discussão no âmbito das organizações internacionais para a instituição da cláusula social

O tema da inserção da cláusula social nos tratados internacionais do comércio é bastante controverso, devido a posições favoráveis e contrárias. Os países desenvolvidos argumentam que a desigualdade nos custos da mão-de-obra materializa uma espécie de dumping social contrariando a regra da competitividade no livre comércio. Já os países em desenvolvimento se mostram contrários, argumentando um possível prejuízo no comércio internacional. (BARRAL, 2003, p.328.)

Isto ocorre porque, se de um lado países já desenvolvidos possuem forte investimento em tecnologia, o que barateia seus produtos industrializados, de outro o custo de mão de obra

é bastante elevado, haja vista uma série de direitos adquiridos pelos trabalhadores após inúmeros processos reivindicatórios. De outra feita, nos países em desenvolvimento, a relação é inversa, de um lado o desenvolvimento tecnológico é bastante reduzido, mas de outro existe um excedente populacional, muitas vezes sem qualificação, o que possibilita um contingente elevado de trabalhadores, uma massa de manobra, e por consequência a possibilidade de redução paulatina de direitos sociais.

Nesse contexto, ainda surge o conflito relacionado aos padrões trabalhistas. Os países desenvolvidos alegam que a matéria exige sua regulamentação na OMC, uma vez que baixos padrões laborais criam vantagens desleais no comércio internacional. Os países em desenvolvimento defendem que a OMC não é foro competente para regular tal matéria, haja vista se tratar de direito do trabalho. (DI SENA JÚNIOR, 2003, p. 90).

De outra feita, apesar de historicamente pertencer à OIT a função de estipular padrões trabalhistas, esta não possui condições para estabelecer vínculos entre padrões trabalhistas e comércio internacional, ou ainda poder coercitivo para forçar os Estados que não cumprem suas convenções. Assim, ainda que parta da OIT a existência de uma cláusula social ou uma proibição do dumping, seria necessário o aceite dos envolvidos para que o problema fosse de fato resolvido.

No que diz respeito a OMC, tal organização dispõe de um sistema de solução de controvérsias aperfeiçoado, possuindo um poder sancionador aos Estados descumpridores de suas regras (DI SENA JÚNIOR, 2003, p. 144). Ademais, como a maioria dos Estados da ONU fazem parte da OMC, a organização contaria, ao menos no campo teórico, de maior apoio para a criação de normas internacionais relativas aos direitos dos trabalhadores.

Logo, no que pese a doutrina, esta informa que seria OMC, inquestionavelmente, a Organização Internacional ideal para fazer valer os padrões trabalhistas em seus tratados, inserindo, ou ainda exigindo a cláusula social. Todavia, tal organização ainda não se ocupa de tutelar o tema, conforme se exporá ao final da pesquisa.

3. A NECESSIDADE DA CLÁUSULA SOCIAL COMO PROTEÇÃO AO DUMPING SOCIAL

3.1 O valor do trabalho e a dignidade da pessoa humana

No que diz respeito à valorização do trabalho, o emprego identifica-se como bem juridicamente tutelado, considerando que é por meio deste que o trabalhador é introduzido no sistema capitalista. Assim, o trabalho não é apenas um meio de sobrevivência, é parte essencial da vida, proporcionando motivações, aptidões, satisfações e principalmente realizações. (DELGADO, 2004, p. 36).

Com o surgimento e intensificação do sistema capitalista, ainda no século XVII, a busca pelo lucro devastou as boas condições de trabalho, sendo verificado, no período da Revolução Industrial, condições desumanas de trabalho, em que os funcionários possuíam jornadas de trabalho elevadas, sem qualquer distinção de sexo ou idade, causando desta forma desrespeito tanto a relações biológicas como psicológicas.

Além do excesso na jornada, os locais de trabalho eram sujos e desprovidos de segurança aos trabalhadores, sem que seja enunciado a ausência de intervalos adequados. Outrossim, informa-se que nesta época crianças e mulheres possuíam jornadas e funções idênticas a homens adultos, porém recebiam salários consideravelmente menores.

Frente a todo este desrespeito, o Direito do Trabalho surge em meados do século XIX, buscando proteger o trabalhador de sua condição de exploração desumana. Especificamente no que tange a realidade brasileira, as normas do direito do trabalho passaram a vigorar internamente com maior ênfase apenas no ano 1934, quando o regime do presidente Getúlio Vargas lança as primeiras normas protetivas.

Ápice no que concerne a norma brasileira, e também atuante no campo trabalhista, a Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988, em seu título II, capítulo II, preserva o valor social do trabalho refletindo diretamente na qualidade de vida do trabalhador, garantindo-lhe mínimas condições de trabalho.

Destaca-se no campo dos princípios, o da dignidade da pessoa humana, que justifica a criação dos direitos humanos, inclusive o valor do trabalho. A dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental reconhecido pela Constituição federal em nível de cláusula pétrea. O princípio pressupõe tanto um direito individual protetivo em relação ao Estado e aos demais indivíduos quanto um dever fundamental de tratamento igualitário dos próprios semelhantes. (MORAES, 2002, p.46).

Outrossim, Ingo Wolfgang Sarlet (2008, p.62.) define a dignidade da pessoa humana como:

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da próxima existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Desse modo, verifica-se que um trabalho sadio e justo é direito de todo trabalhador, e por sua vez a prática do dumping social aniquila o valor social do trabalho, ofendendo todos os princípios inerentes ao trabalhador. A fim de reduzir ao máximo as mazelas atreladas aos trabalhadores, expurgando o dumping social é que a cláusula social se insere.

3.2 Cláusula social e os direitos dos trabalhadores

Conforme narrado anteriormente, o direito do trabalho surgiu para proteger a parte hipossuficiente da relação de emprego, regulando o trabalho humano remunerado. Todavia o comportamento do Dumping Social é antigo, sendo difícil estabelecer quando o problema realmente surgiu, porém, acredita-se que nas últimas décadas do século XIX, produtores norte-americanos já o praticavam. (DI SENA JÚNIOR, 2003, p. 84).

O GATT, ao ser criado, já compreendia o conceito do Dumping Social e a primeira fase de combate ao mesmo iniciou em 1968 com o Código Anti-Dumping, no qual o Brasil não aderiu (DO AMARAL JÚNIOR, 2002, p. 33). Em 2007 o Enunciado nº.4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho organizada pela ANAMATRA foi aprovado no Tribunal Superior do Trabalho e delineou um conceito de Dumping Social.

DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-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. (KLEIN; FORTES, 2013)

Ainda assim, conforme exposto anteriormente o Brasil não possui legislação própria para o dumping social. Na esfera internacional o dumping também não possui regulamentação, sendo a cláusula social de extrema importância para reprimir tal prática, ainda que sua criação

ainda não possui origem definida, e por consequência, necessária coercitividade no campo interno estatal.

Aponta-se aqui, ainda que sinteticamente, que existem, apesar de reduzidas, críticas acerca da cláusula social, informando que sua criação geraria um encarecimento dos produtos, devido a eventuais aumentos econômicos necessários para suprimir a redução dos direitos dos trabalhadores (o que ocorreria quando da inserção da cláusula social em tratados internacionais e o fim dos serviços baseados na escravidão ou meios análogos). Contudo, os direitos dos trabalhadores não devem ser suprimidos e esquecidos para maximizar a lucratividade empresarial.

No mesmo sentido, Luiz Otavio Pimentel (2003, p.162) dispõe:

Los principales argumentos críticos mencionados sobre las cláusulas sociales confunden su verdadero cometido. Su función no es la liberalización del comercio internacional, la afectación de la soberanía nacional, sino que el centro del debate es el respeto de los derechos humanos, en particular de los que afectan los derechos de los trabajadores. Frente a este respeto, la defensa de la libertad de comercio aparece como siempre secundaria. Reafirmar la necesidad de su existencia es reafirmar los cometidos fundacionales de la OIT: el trabajo no es mercancía.

A cláusula social reconheceria padrões mínimos de trabalho, tais como a proteção à saúde do trabalhador, segurança no ambiente de trabalho, jornada e remuneração mínima. A imposição de padrões trabalhistas no cenário internacional ocasionaria uma concorrência mais justa entre as empresas e os direitos dos trabalhadores estariam resguardados.

Diante da falta de regulamentação contra o dumping social e a concorrência desleal entre empresas que reduzem os preços de seus produtos violando direitos trabalhistas ou transferindo suas unidades para regiões ou países em que os direitos trabalhistas são menos rígidos, justifica a implantação da cláusula social para aplicar padrões mínimos de trabalho em todo o mundo.

Expostos todos estes elementos, mesmo que com críticas, a cláusula social (e sua possível exteriorização por meio de selos sociais) serve, ao menos por hora, como mecanismo válido para tentar reprimir o desrespeito das normas trabalhistas no campo do direito internacional e também na esfera econômica da produção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com todos os itens expostos neste estudo, foi possível verificar que a globalização desencadeou o crescimento econômica mundial e também uma maior variedade e voracidade no que tange a concorrência. Dentro deste tópico relata-se que algumas empresas no intuito de maximizar seus lucros e lançar produtos com custo menor que seus adversários concorrentes, iniciaram a prática do Dumping Social, suprimindo direitos trabalhistas com a conivência do Estado ou transferindo a produção para Estados com ausência destes.

Através de tal prática, se de um lado a produção reduz seus custos, maximizando os ganhos do empresariado, de outro, o Dumping Social tem efeitos devastadores na vida dos trabalhadores do mundo inteiro. A prática desrespeita os direitos humanos, suprimindo direitos básicos laborais (afetados direta e indiretamente).

A aplicação do Dumping social acaba por se apresentar nociva tanto em primeiro como segundo plano, haja vista que se de pronto ela causa uma condição minorada de direitos dos trabalhadores, de outro, em uma escala temporal mais alargada, ela pode vir a gerar um fluxo contínuo empresarial na busca do direito menos protetivo, causando migrações em massa das empresas e uma diminuição do direito do trabalhador de forma contínua, possibilitando a retomada de patamares da revolução industrial.

Uma das soluções apresentadas para tentar coibir tal prática é a inserção da cláusula social, com padrões mínimos trabalhistas nos tratados internacionais firmados no âmbito das relações de comércio. Estas cláusulas vêm provocando inúmeras discussões entre países desenvolvidos e não desenvolvidos, devido a suas opiniões eminentemente diversas.

Os países desenvolvidos se mostram favoráveis e entendem que a OMC é foro competente para tratar do assunto, haja vista que a organização possui grande quantidade de membros participes e que suas decisões em matéria de comércio acabam por ser vinculativas. De outro lado, os países não desenvolvidos entendem que o foro competente é a OIT – agência com a função de regular as medidas do trabalho, contudo, são contrários a implantação da cláusula de forma geral, alegando que a melhoria dos padrões trabalhistas trará como causa o fim do emprego de seus nacionais (ainda que estes praticamente não tenham direitos trabalhistas).

Diante deste cenário, e frente a necessidade de tomada de alguma medida, compreende-se que a OMC é a organização internacional com maior efetividade na tentativa

de implementação da cláusula social. Esta possui um sistema de controvérsias eficaz para punir o Estado-membro que descumprisse os padrões mínimos trabalhistas - inseridos em cada Tratado internacional do comércio.

Entretanto, não se pode ignorar o motivo pelo qual parte dos países não deseja a criação da cláusula, uma vez que pode, de fato, ocorrer novamente a migração dos postos de trabalho, causando elevadas quantidades de desemprego e desigualdade social. Para tentar reduzir tal medida, uma outra discussão deve ser travada, já no cunho da sustentabilidade econômica e social.

Isto posto, e retomando a discussão dos direitos laborais, não apenas a cláusula social se faz necessária na busca do respeito à dignidade humana dos trabalhadores, proporcionando um ambiente de trabalho sadio, sem jornadas exaustivas e principalmente com a concessão de salários justos, como também é necessário que sua posituação se ocorra de forma célere e eficaz, tendo em vista a relação direito da dignidade humana do trabalhador, e a possibilidade de elevação do dumping social e conseqüente redução continua dos direitos do trabalho.

REFERÊNCIAS

- BARRAL, Welber. **O Brasil e a OMC**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2003.
- DELGADO, **Maurício Godinho**. **Princípios do Direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.
- DI SENA JÚNIOR, Roberto. **Comércio internacional & globalização: A cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2003.
- DO AMARAL JÚNIOR, Alberto. **OMC e o comércio internacional**. São Paulo: Aduaneiras, 2002.
- DUTRA, Lincoln Zub (Coord.). **Dumping social no direito do trabalho e no direito econômico**. Curitiba: Juruá, 2016.
- KLEIN, Caroline Maraschin; FORTES, Vinicius Borges. Indenizações pela prática de dumping social na jurisprudência trabalhista. In: VI AMOSTRA DE PÓS GRADUAÇÃO IMED, 6., 2013, Balneário Camboriú. **Anais...** . Balneário Camboriú: Imed, 2013. p. 1 - 10. Disponível em: <[https://www.imed.edu.br/Uploads/viniciusborgesfortes1\(%C3%A1rea3\).pdf](https://www.imed.edu.br/Uploads/viniciusborgesfortes1(%C3%A1rea3).pdf)>. Acesso em: 14 ago. 2018.
- KUMMEL, Marcelo Barroso. **As convenções da OIT e o MERCOSUL**. São Paulo: LTr, 2001.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NASSER, Rabih Ali. **A OMC e os Países em desenvolvimento**. São Paulo: Aduaneiras, 2003.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Genebra. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: 11 de agosto de 2018.

PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica**: teoria e prática. 13 ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2015.

PIMENTEL, Luiz Otavio. **Direito Internacional e da Integração**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2003.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 2. ed. rev. atual. e ampl. Salvador-BA: JusPODVM, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.