

O DUMPING SOCIAL NA ESFERA TRABALHISTA

Augusto Cesino Monteiro de Medeiros Neto ¹
Micheline Cachina Cavalcanti Faheina de Souza ²

RESUMO

Analisa-se o surgimento do fenômeno *dumping* social pelo prisma da seara trabalhista, em respeito às garantias fundamentais e ao valor social do trabalho na Constituição Federal e as normas e tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Observa-se o descumprimento notório da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Código Civil, normas editadas pela OIT e da Constituição Federal. Faz-se necessário um estudo aprofundado sobre globalização, flexibilização da jornada de trabalho e direitos humanos, realizado por meio de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Busca-se alternativa legal adequada ao empregado a fim de protegê-lo, uma vez que este se encontra em condição menos favorável na relação trabalhista.

Palavras-chave: *Dumping* Social. Direitos Humanos. Relações de Trabalho.

¹ Discente do curso de Direito da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte – FARN
E-mail: a_mneto@hotmail.com

² Orientadora, Docente do curso de Direito da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte – FARN
E-mail: micheline@farn.br

THE SOCIAL DUMPING AT LABOUR LAW

ABSTRACT

Analyzes the origination of the social dumping phenomenon through the prism of labour law, respecting the fundamental guaranties and social value of labour in the Federal Constitution and international standards and treaties ratified by Brazil. Observe the notorious noncompliance of the Consolidation of Labour Laws - Labour Code, Civil Code, firming by the OIT rules and the Federal Constitution. It is necessary a detailed study about globalization, flexibility of working hours and human rights. Held literature and case law. Seeks to appropriate legal alternative to the employee in order to protect him, since his condition is less favorable in the employment relationship.

Keywords: Social Dumping. Human rights. Employment relationship.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa a estudar o fenômeno do *dumping* social, assunto bastante polemizado no ramo do Direito do Trabalho, onde a maioria dos magistrados têm entendido que a falta da dignidade da pessoa humana e a concorrência desleal são fatores que ensejam tal problemática.

Como reflexo à globalização e ao capital globalizado advindo das grandes empresas que, visando a alavancar os lucros, se instalam em lugares onde o alarmante desemprego da população e a possibilidade de flexibilização do trabalho induzem o empregado a aceitar práticas que desrespeitam seus direitos fundamentais, presentes no artigo 5º da Carta Magna.

Os trabalhadores, desconhecendo a existência da função social do trabalho, aderem às condições de trabalho ofertadas pelo fato de não ter como prover nem o seu sustento, tão pouco o sustento familiar sem se preocupar com os danos à sociedade e a si mesmos.

Dessa forma, ocorre a falta de ética profissional e desrespeito às condições básicas de trabalho, ocasionando um trabalho análogo ao escravo, lesando sócio-economicamente o trabalhador que se submete a essas condições. Essa problemática fere ainda o Princípio do Direito ao Descanso, que, segundo Amauri Mascaro (2009), é um direito fundamental do trabalhador, que necessita de tempo livre para desenvolvimento de sua personalidade, realizando atividades diferentes daquelas do trabalho e que facilitem o convívio familiar, com amigos, convivência religiosa e tudo mais que possa melhorar sua condição social. Sobre o mesmo princípio, Sérgio Pinto Martins (2009) reitera dizendo que tais medidas devem ser adotadas de forma que preservem a saúde e o convívio familiar. Tal prática ainda fere a Carta Magna no que tange o Princípio da Dignidade da pessoa humana, uma vez que não é facultado ao que ocupa a posição menos favorecida da relação de trabalho, a opção ou não pelo cumprimento de carga horária, tampouco de descanso adequado para sua saúde e convívio social com seus familiares.

2 AS FORMAS DE PRODUÇÃO NO SÉCULO XX

Com o fortalecimento do capitalismo, iniciado após a Revolução Industrial, surge uma sociedade industrial e o trabalho assalariado, acarretando a substituição da manufatura pela

fábrica e posterior linha de produção, o trabalho nas corporações pelo trabalho livre e assalariado. Corporações que seriam o embrião do que se conhece atualmente por sindicatos, que visam à melhoria das condições de trabalho da classe que defendem.

Segundo Jouberto Cavalcante (2010), acompanhando tal evolução, surge o Direito do Trabalho para garantir um equilíbrio entre o capital e o trabalho, havendo uma preocupação com a distribuição da riqueza, aumento de renda da população, diminuição das desigualdades sociais e crescente participação do maior número de pessoas nos meios de produção e consumo de bens, gerados pela produção.

Em meados do século XIX, surgem alguns modelos de produção idealizados por empresários que visavam a aumentar a produtividade de sua empresa. O primeiro deles foi o criado por Frederick Taylor, que pensava que o controle de tempo e movimentos é o responsável por benefícios mútuos para empregado e empregador, gerando maior produtividade e maiores salários, se utilizando de mecanização para atingir eficácia do que defendia. Esse modelo de produção ficou conhecido por Taylorismo, proposto da seguinte forma:

a) a intensificação da divisão do trabalho, isto é o fracionamento das etapas do processo produtivo de modo que o trabalhador desenvolvesse tarefas ultra-especializadas e repetitivas. Haveria uma diferenciação entre o trabalhador manual e o intelectual; b) controle sobre o tempo gasto em cada tarefa e um constante esforço de racionalização, para que a tarefa seja executada num prazo mínimo, visando um incremento da produtividade. Logo, o trabalhador que produzisse em um espaço menor de tempo teria prêmios como incentivos. (NETO e CAVALCANTE, 2010)

Henry Ford adotou o Taylorismo, fazendo algumas adaptações e criando um novo modelo de produção denominado Fordismo, onde (NETO e CAVALCANTE: 2010), o operário ganha mais e o empresário tem maior produção. Veja:

[...]

a) organização da linha de montagem de cada fábrica para produzir mais; b) controle das fontes de matérias-primas e de energia, os transportes, a formação da mão-de-obra. Destacam-se três princípios básicos: a) intensificação: diminuição do tempo de duração com o emprego imediato dos equipamentos e da matéria-prima e a rápida colocação do produto no mercado; b) economia: redução ao mínimo o volume do estoque da matéria-prima em transformação; c) produtividade: aumento da capacidade de produção do homem no mesmo período (produtividade) por meio da especialização e da linha de montagem.

Segundo Roberto Heloani (1996), a linha de montagem foi a solução encontrada para liberar o saber operário, mas essa “liberação” das habilidades dos trabalhadores não trouxe nenhuma revolução no que diz respeito aos instrumentos de trabalho utilizados.

No início dos anos 1970 o Fordismo entra em colapso como reflexo de uma crise econômica, conhecida como “crise do petróleo”, que elevou a inflação e estagnou o crescimento econômico em diversos países.

Durante o colapso do Fordismo, surge no Japão, logo depois da 2ª Guerra Mundial, um novo modelo de produção: o Toyotismo, criado junto à fábrica Toyota, por Toyoda Sakichi, Toyoda Kiichiro e Taiichi Ohono.

Segundo Jouberto Cavalcante (2010), o modelo toyotista tem por enfoque a eficiência da produção com eliminação contínua de desperdícios, sendo os lotes de produção pequenos, existe uma maior variedade de produtos e não há especialização, sendo os trabalhadores multifuncionais, realizando várias tarefas e operando várias máquinas quando preciso. Sendo a superprodução, tempo de espera, transporte, processamento, estoque, movimentação e defeitos da produção de forma a eliminar o desperdício.

Segundo Rapassi (2008), há a adoção de um sistema denominado *just-in-time*, que fixa que nada será comprado, transportado ou produzido antes de determinado momento, resultando em um modelo produtivo e enxuto, reduzindo estoques e custos (*kan-ban*), e autonomia, onde é feita uma supervisão ao longo de toda a produção sendo suspensa ou parada o setor ou máquina que venha a apresentar algum tipo de defeito que possa pôr em risco a qualidade do produto, havendo uma verdadeira prevenção de produtos com defeitos. Além do *downsizing*, que é o salário individualizado recebido pela produtividade do empregado.

Com a mutável realidade econômica, faz com que seja repensado o modelo intervencionista do Estado, de forma que, nem com toda rigidez, é eficaz suficiente para garantir a tutela do trabalhador pelas novas técnicas de trabalho disputado em um mercado ampliado pela globalização.

3 O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO

A definição de Aurélio Buarque (1999), acerca do que vem a ser globalização é bastante precisa quando se deu aproximadamente seu surgimento, então veja:

globalização é o processo típico da segunda metade do século XX que conduz a crescente integração das economias e das sociedades dos vários países, especialmente no tocante a produção de produtos e serviços, aos mercados financeiros e à difusão de informações.

Assim que surgiu este novo vocábulo, houve uma grande euforia e entusiasmo à sua volta, levando em conta toda uma vasta diversidade de benefícios trazidos pela facilidade de comunicação entre os mercados, novidades consumíveis e expansão de empresas multinacionais, o que proporcionaria finalmente a diminuição dos valores pagos, devido à diversidade e livre concorrência entre as mesmas e a injeção de capital estrangeiro, o que proporcionaria o crescimento a passos largos e depois a segurança para andar com as próprias pernas.

Segundo Moraes (2005), o advento da tecnologia incrementou a evolução do processo, eliminando barreiras geográficas e afetando as bases produtivas e trabalhistas. Gerando o que o mesmo chamou de “capital globalizado”, desconsiderando países não por linhas ideológicas ou desenvolvimentos econômico ou social, mas sim pelo interesse das empresas multinacionais ou transnacionais, que sofreram fusões, incorporações e associações. Após o surgimento dessas novas empresas, a relação capital-trabalho mudou drasticamente, gerando uma maior competitividade entre empresas de diversos países em um mesmo mercado, trazendo alterações na gestão empresarial e trabalhista.

Segundo Chossudovsky (1999), a descentralização e a transferência da produção material para o Terceiro Mundo foram amplamente motivadas pelas consideráveis diferenças salariais existentes entre países ricos e países pobres.

De acordo com Moraes (2005), tanto o Brasil quanto países europeus irão criar mudanças de ordem trabalhista ou previdenciária tentando adequar à atividade laboral à globalização. Veja:

[...]

um conjunto de mudanças de ordem trabalhista ou previdenciária visando adaptar o mercado laboral à globalização. Mudança necessária para evitar a fuga de capital buscando as melhores condições de trabalho e os menores custos trabalhistas

[...]

Chossudovsky (1999) sinaliza para o que denomina de globalização da pobreza, que é baseada na mão de obra barata em escala mundial, uma vez que as possibilidades de produção são enormes aos trabalhadores empobrecidos e baratos em todo o mundo. Atribuindo o

desemprego mundial a regiões que mesmo não estando inseridas na economia global de forma considerável, desempenham importante papel na determinação dos custos do trabalho no âmbito mundial.

Segundo Arnaldo Süssekind (2010), a crise resultante da terceirização e flexibilização de algumas normas de proteção ao trabalho advindas da globalização, tiveram características estruturais, acarretando 180 milhões de desempregados e 750 milhões de subempregos, reduzindo a sindicalização, gerando evidente desequilíbrio entre os atores da negociação coletiva de trabalho, com predominância dos representantes empresariais.

Com o passar do tempo, o sentimento anterior foi substituído pelo temor e desencanto, gerado pelo desemprego, como sendo apenas o início de uma série de malefícios que iriam tornar tal fenômeno desinteressante para o capital interno e todos os seus trabalhadores.

Com o desemprego, a deterioração das relações de trabalho, devido à abertura do mercado, perdeu o governo as rédeas do controle dos preços, já que havia um crescente e pesado enxerto de capital estrangeiro dentro do país, o que além de elevar o desemprego, alavancou também a exclusão social.

3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Com as crescentes mudanças geradas pela globalização e exacerbada busca do empregador em constante luta para continuar em um mercado competitivo com produtos e serviços com mais diferenciais, somente a flexibilização das condições de trabalho não foram suficientes na busca da mão de obra mais barata.

Acerca da flexibilização, Gustavo Filipe Garcia (2009), faz um alerta na observância dos limites da flexibilizar para que não se confunda tal fenômeno com desregulamentação:

A chamada flexibilização pode ser entendida como forma de amenizar o rigor ou a rigidez de certas normas jurídicas, referentes, no caso, ao Direito do Trabalho.

A desregulamentação, por sua vez, refere-se ao fenômeno de suprimir determinadas normas jurídicas, principalmente estatais, pertinentes à regulação das relações de trabalho, passando os próprios atores sociais a estabelecer a regra aplicável.

Como a flexibilização não foi suficientemente boa para o empregador, pois possui limites previstos em lei, a dispensa de empregados incrementando o número assustadoramente crescente de desempregados tem sido uma tendência.

A esses desempregados, não restou alternativa a não ser aderir ao mercado informal, que é composto por trabalhadores que geralmente não possuem Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS e vivem à procura de “temporários” ou “subempregos” para garantir a sua manutenção e de seus familiares.

Complementa Paul Singer (1999), que a palavra mais adequada não seria desemprego e sim *precarização do trabalho*. A precarização vem se dando em função das transformações das tecnologias e da divisão internacional do trabalho que, na grande maioria, não oferecem ao seu ocupante as garantias que as leis e contratos coletivos o fazem.

Singer (*apud* Gorz, 1991), existe uma estratégia empresarial que leva a esses resultados, vejamos:

A flexibilidade externa procura traduzir para a gestão do pessoal o que representa o método do *just in time* na gestão de estoques. Trata-se de evitar estoque de mão-de-obra sem utilidade imediata. Procurar-se-á, pois, ajustar continuamente o nível de efetivos o mais rente possível às flutuações do mercado. Emprego estável só será assegurado a um núcleo de trabalhadores de difícil substituição em função de suas qualificações, de sua experiência e de suas responsabilidades. Ao redor deste núcleo estável gravitará um número variável de trabalhadores periféricos, engajados por um prazo limitado, pouco qualificados e, portanto, substituíveis.

A precarização desordenada só serve para aumentar a exclusão social, que é desencadeada pelos países de Primeiro Mundo, chegando aos demais. Gerando de acordo com Singer (1999), a exclusão de uma crescente massa de trabalhadores do gozo de seus direitos como a consolidação de um exército de reserva e o agravamento de suas condições.

3.1 TERCEIRIZAÇÃO E OUTRAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO

Segundo Sérgio Pinto Martins (2009), o fenômeno da terceirização surge a partir do momento em que há desemprego na sociedade ou em situação de crise econômica, pois existe

uma preocupação por parte do empresário em diminuir seus custos e manter seus negócios saudáveis e rentáveis.

Surge na Segunda Guerra Mundial uma vaga ideia de terceirização no tocante à produção de armas, pois com a corrida bélica pela vitória, não havia armas suficientes para suprir a demanda, tão poucos funcionários havia nas fábricas.

De acordo com Martins (2009), tal fenômeno chegou ao Brasil, por intermédio de multinacionais, em especial na área automobilística em meados de 1950 e posteriormente com empresas de limpeza e conservação, em aproximadamente 1967.

O termo terceirização para o Direito do Trabalho, nas palavras de Delgado (2008) é definido da seguinte forma:

[...]

é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. O *modelo trilateral* de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente *bilateral*. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e a relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história. Por se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho esse novo modelo sofre restrições da doutrina e jurisprudência justralhista, que nele tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação de força de trabalho.

Segundo Cavalcante (2010), existem aspectos favoráveis e desfavoráveis à terceirização:

Os favoráveis são: a modernização da administração empresarial com a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva. Os contrários são: a redução dos direitos globais dos trabalhadores, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos.

De acordo com Barros (2008), o objetivo da terceirização é diminuir os custos e melhorar a qualidade do produto ou do serviço, entretanto, requer cuidados do ponto de vista jurídico pela adoção de mão-de-obra terceirizada, implicando ou não no reconhecimento de vínculo empregatício, fraude ou responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços.

Dessa feita, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 331, cujo teor é o seguinte:

SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

O presente verbete sofreu recentes alterações desde sua concepção, dentre elas, a que fala da responsabilidade subsidiária do tomador de serviço em seu inciso IV, além da inclusão

dos incisos V e VI, suprindo assim lacunas acerca do mesmo tema da Súmula 256, a que veio substituir.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2009), é preciso estabelecer distinção entre a terceirização lícita e ilícita para complementar o raciocínio da Súmula 331 do TST. Dessa forma:

A terceirização legal ou lícita é a que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não pretendendo fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego. A terceirização ilegal ou ilícita é a que se refere a locação permanente de mão-de-obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízos aos trabalhadores.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2008), existe uma omissão legislativa acerca da terceirização, por se tratar de uma temática de abrangência econômico-social, leva a doutrina e jurisprudência a buscar um controle civilizatório, tal caminho, une o que ele denomina trilha. A princípio são consideradas duas trilhas; a trilha da isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados originais da empresa tomadora de serviços e a trilha da responsabilização do tomador de serviços pelos valores trabalhistas advindos da prática terceirizante. Contudo, existe uma terceira trilha ainda não levada em conta pela jurisprudência que é a trilha da representação e atuação sindical suscitado pelo fenômeno da terceirização.

Na solução para a problemática da isonomia remuneratória, havia o problema quando se falava em terceirização ilícita, o que possui vedação constitucional de vínculo empregatício bastando que se fale na observância da isonomia defendida pela Carta Magna em seu artigo 5º, *caput* e inciso I. Na solução para a problemática da trilha da responsabilização do tomador de serviços, a Súmula nº 331, inciso IV, acabou com qualquer dúvida quanto à responsabilidade.

Por fim, a não menos importante trilha da atuação sindical que, segundo Delgado (2008), foi cruelmente desorganizada pela terceirização por suprimir qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletiva dos trabalhadores terceirizados, pois não é possível a criação de um sindicato que trate de diferentes categorias de trabalho.

Não obstante ser a terceirização uma forma permitida de precarização pelo nosso ordenamento jurídico, ainda existem alguns exemplos de precarização que não possuem amparo legal, mas são praticados de forma a só prejudicar o empregado, beneficiando o empregador.

Contratos de trabalho sem a formalização do vínculo empregatício e pessoas que fazem verdadeiros “êxodos” de uma região para outra com a garantia de empregos certos, são as formas mais comuns de precarização que acontecem. Geralmente é seguido o número determinado de empregados que possuem carteira de trabalho assinada, ficando os demais totalmente descobertos, tornando-se mais uma forma de os empregadores não contribuírem com a previdência social, além de aumentar os índices de precarização no trabalho.

Recentemente, a subsidiária da empresa Zara no Brasil está sendo investigada pelo Ministério do Trabalho e Emprego pela acusação de utilização de mão de obra escrava na confecção de suas peças. Empregados foram recrutados de áreas com extrema pobreza na Bolívia e no Peru para “trabalhar” em uma das fornecedoras da Zara no interior do Estado de São Paulo, em condições sub-humanas e recebendo remuneração menor que o salário mínimo assegurado pelas leis brasileiras, além de todos se não a totalidade dos empregados estarem ilegalmente no país.

4 DUMPING SOCIAL

De acordo com Vecchi (2009), com a fragmentação dos processos produtivos, com empresas flexíveis e fronteiras estatais sem muitas barreiras, fica fácil as megacorporações escolherem o direito interno a que vão se submeter, facilitando o *dumping* social, furtando-se ao cumprimento dos direitos humanos fundamentais.

Bobbio (2004) possui uma visão bastante peculiar acerca do direito dos homens:

Direitos do homem, democracia e paz são três momentos necessários do mesmo movimento histórico: sem democracia, não existem as condições mínimas para a solução pacífica dos conflitos. Em outras palavras, a democracia é a sociedade dos cidadãos, e os súditos se tornam cidadãos quando lhes são reconhecidos alguns direitos fundamentais; haverá paz estável, uma paz que não tenha a guerra como alternativa, somente quando existirem cidadãos não mais apenas deste ou daquele Estado, mas do mundo.

O fenômeno *dumping* social vem desrespeitando direitos humanos e trabalhistas, limites econômicos e sociais.

De acordo com Moraes (2005), *dumping* social deve ser considerado no âmbito comercial, público e trabalhista:

No âmbito comercial, entende-se como *dumping* a prática desleal em que determinada empresa que introduz um bem ou serviço no mercado exterior a um preço mais baixo que o de um produto idêntico no mercado de origem. No âmbito público, o mesmo ocorreria quando determinado Estado por meio de ajudas e subvenções públicas, torna que determinados produtos fiquem mais baratos, e assim mais competitivos no cenário internacional.

[...]

No âmbito trabalhista o conceito de ***dumping social*** gira em torno da falta de condições ou normas trabalhistas que reduzem a zero ou a muito pouco o custo trabalhista, atraindo desta forma empresas transnacionais. Tal prática pode até mesmo ser incentivada pelos Estados com a redução ou eliminação de taxas sociais para as empresas, ajudas ou empréstimos financeiros e outras formas de política tributária, administrativa e trabalhista com o fim de baixar os custos trabalhistas e atrair investimentos estrangeiros.

Segundo Maria Cláudia Chaves (2010), é necessário que a sociedade tenha consciência de seus direitos para que sejam concretizadas as garantias asseguradas na Constituição Federal.

Consagrada no artigo 1º da nossa Carta Magna, a dignidade da pessoa humana é uma das garantias mais suprimidas na ocorrência de *dumping* social, pois os empregadores submetem os empregados a um regime de quase escravidão, em condições precárias, muitas vezes sem a garantia da irredutibilidade salarial, não havendo em alguns casos sequer pecúnia em troca do trabalho.

Como forma de garantir os direitos dos trabalhadores, especialmente no tocante ao valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, foi iniciado em vários países, inclusive no Brasil, uma onda protecionista, levando em consideração o fenômeno do *dumping* social e todas as mudanças geradas por um mundo cada vez mais globalizado.

5 SISTEMA PROTETIVO

O sistema protetivo ainda está em desenvolvimento em pequenos passos, especialmente em países ávidos por lucros, sem leis antidumping e onde o governo visa ao crescimento do Estado, deixando um pouco de lado o que ou quem será sacrifício para cumprir sua meta.

Basicamente, os sistemas de proteção são viabilizados por códigos que tratem de matéria trabalhista, a própria constituição do lugar de onde ocorrer o *dumping*, levando em conta os direitos e garantias fundamentais do empregado, programas de incentivo idealizados pelo Estado, visando à segurança ao trabalhador, tratados internacionais, quando ratificados pelos Estados onde ocorreu tal incidente e finalmente em respeito aos que negociam os sindicatos.

5.1 ÂMBITO INTERNACIONAL

Com a preocupação em garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores durante a Primeira Guerra Mundial, surge a Organização Internacional do Trabalho, instituído pelo Tratado de Versalhes, sendo automaticamente membros da OIT, aqueles que integrarem a Organização das Nações Unidas, haja vista que tal organização tenta garantir que sejam respeitados os direitos fundamentais do homem em todo o mundo.

Segundo Cavalcante (2010), a OIT tem o escopo de estabelecimento da paz universal tendo como base a própria justiça social, sendo considerados como princípios fundamentais e finalidades os seguintes:

a) trabalho não é mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um processo ininterrupto; c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando ao bem comum.
[...]

suas finalidades são: a) o pleno emprego e a melhoria do nível de vida dos trabalhadores; b) o emprego dos trabalhadores em ocupações em que possam encontrar sua plena realização e, assim, contribuir para o bem comum; c) o fomento da formação profissional; d) o incremento da possibilidade de os trabalhadores participarem de forma equitativa nos frutos do progresso em matéria de salários, assegurando um salário mínimo vital; e) a negociação livre e efetiva dos contratos coletivos de trabalho; f) a segurança social; g) a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores, em todas as suas ocupações; h) a proteção da infância e da maternidade; i) um nível adequado de alimentação, de vida e de cultura; j) a garantia de uma igualdade de oportunidades nos campos profissional e educativo.

De acordo com Garcia (2009), a OIT possui convenções e recomendações. As primeiras possuem natureza de tratados internacionais multilaterais, estabelecendo normas obrigatórias aos Estados que o ratificarem. Já as segundas, têm papel de servir como sugestão ou indicação, representando diretrizes e normas ao direito interno dos Estados, podendo complementar uma convenção.

Dentre as principais convenções da OIT estão as que tratam da liberdade sindical e reconhecimento da negociação coletiva; a que contempla a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a que se refere à abolição efetiva do trabalho infantil e finalmente, as que tratam da eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Desta feita, é através da OIT, a principal forma de controle protetivo para que não ocorra o *dumping* social, uma vez que ocorre uma cooperação mútua entre os países membros com o intuito de proteger os trabalhadores a nível mundial, respeitando sempre os princípios e finalidades norteadores da organização.

5.2 NO BRASIL

De acordo com Alexsander Andrade (2011), houve uma inovação pela Justiça do Trabalho ao demonstrar que o conceito de *dumping* pode ser estendido ao direito laboral, não apenas como forma de reparar direitos lesados dos empregados, mas para penalizar empresas que tenham vantagens indevidas sobre um mercado de atuação por danos causados a trabalhadores, configurando assim uma lesão ao trabalhador e toda a coletividade.

A Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA), em sua 1ª Jornada de Direito Material e Processual, realizada no final de 2007, produziu o Enunciado n. 4, *in verbis*:

"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.

Segundo Saad (1995), o Brasil tem ratificado as mais importantes convenções da OIT, o que só irá favorecê-lo em um confronto com muitos países inclusive os do primeiro mundo, em matéria de legislação trabalhista.

O judiciário trabalhista brasileiro vem valorizando a condição menos favorável do empregado na relação de trabalho e levando em consideração a exploração da mão de obra barata como forma de potencializar os lucros do empregador entendendo que tal dano é para toda a sociedade e não apenas para o empregado isoladamente.

O 4º Enunciado *in verbis* supracitado, tem servido como fundamento legal para a condenação com justa indenização a todos os que tentam burlar a legislação trabalhista pela prática do *dumping* social, utilizando suplementarmente o Código Civil. Colacionou-se:

REPARAÇÃO EM PECÚNIA - CARÁTER PEDAGÓGICO - DUMPING SOCIAL - CARACTERIZAÇÃO - Longas jornadas de trabalho, baixos salários, utilização da mão-de-obra infantil e condições de labor inadequadas são algumas modalidades exemplificativas do denominado dumping social, favorecendo em última análise o lucro pelo incremento de vendas, inclusive de exportações, devido à queda dos custos de produção nos quais encargos trabalhistas e sociais se acham inseridos. "As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido 'dumping social'" (1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, Enunciado nº 4). Nessa ordem de idéias, não deixam as empresas de praticá-lo, notadamente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, quando infringem comezinhos direitos trabalhistas na tentativa de elevar a competitividade externa. "Alega-se, sob esse aspecto, que a vantagem derivada da redução do custo de mão-de-obra é injusta, desvirtuando o comércio internacional. Sustenta-se, ainda, que a harmonização do fator trabalho é indispensável para evitar distorções num mercado que se globaliza" (LAFER, Celso - "Dumping Social", in Direito e Comércio Internacional: Tendências e Perspectivas, Estudos em homenagem ao Prof. Irineu Strenger, LTR, São Paulo, 1994, p. 162). Impossível afastar, nesse viés, a incidência do regramento vertido nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, a coibir - ainda que pedagogicamente - a utilização, pelo empreendimento econômico, de quaisquer métodos para produção de bens, a coibir - evitando práticas nefastas futuras - o emprego de quaisquer meios necessários para sobrepujar concorrentes em detrimento da dignidade humana. (RO 00866-2009-063-03-00-3; 3ª Região – Quarta Turma; Relator: Des. Júlio Bernardo do Carmo; Data de publicação: 31-08-2009)

6 CONCLUSÃO

Em um mundo que passa por constantes transformações, impulsionadas pela globalização, não havendo a preocupação com os direitos fundamentais do ser humano, tampouco em que condições de trabalho, empregadores, visando a maximizar seus lucros e minimizar custos com mão de obra, expõem seus empregados, a fenômenos como o *dumping* social, se faz necessário medidas protecionistas pelo Estado, mais rígidas além de uma uniformização das normas de trabalho, fazendo com que todos os Estados, sejam de primeiro ou terceiro mundo, acabem com a concorrência desleal ocasionada por mão de obra escrava, trabalho infantil ou mesmo trabalho em condições sub-humanas. Valorizando o trabalhador como uma pessoa e não como uma mercadoria, recebendo o digno para sua manutenção e de sua família, fazendo valer ainda a função social do trabalho e o mais importante, respeitando as leis e princípios pátrios e acordos e convenções existentes.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Patrícia Donati de; CAMPOS, Cynthia Amaral. **O que é *dumping* social.** Disponível

em:<http://buenoecostanze.adv.br/index.php?option=com_content&task=view&id=1690&Itemid=44>. Acesso em: 1 ago. 2011.

ANDRADE, Alexsander Fernandes de. ***Dumping* social sob a ótica da Justiça do Trabalho.** Disponível em:<

<http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/artigos/4682/artigos+ultimainstancia.shtml>>. Acesso em: 1 ago. 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do Trabalho.** 4.ed.São Paulo:LTr, 2008.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL, Constituição. **Constituição Federativa do Brasil.** São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL, CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Pesquisa de súmulas.** Disponível em:<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html#Sumulas>. Acesso em: 18 novembro 2011.

BRIANEZI, Katy. **O que se entende por *dumping* social na esfera trabalhista e qual o tipo de dano que pode ser gerado?.** Disponível em:<http://www.lfg.com.br/public_html/articlestory=20090310135615284>. Acesso em: 1 ago. 2011.

CAETANO, Luis Mario. ***Dumping* Social.** Disponível em:<http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/7275/Dumping_Social>. Acesso em: 1 ago. 2011.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

CAÚLA, César. **Dignidade da Pessoa Humana, Elementos do Estado de Direito e Exercício da Jurisdição: o caso do fornecimento de medicamentos excepcionais no Brasil**. Salvador: JusPodivm, 2010.

CHAGAS, Gustavo Luís Teixeira das **Legislação de Direito Internacional do Trabalho e da Proteção Internacional dos Direitos Humanos**. 2.ed. Salvador: JusPodivm, 2010.

CHAVES, Maria Cláudia Gomes. **Dumping social como fator de precarização das relações de trabalho**. Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.26586>>. Acesso em: 1 ago. 2011.

CHOSSUDOVCKY, Michel. **A Globalização da Pobreza: impactos das reformas do FMI e do Banco Mundial**. Tradução de Maryleme Pinto Michel. São Paulo: Moderna, 1999.

COURA, Andréia Fernandes. **O dumping social e a Justiça do Trabalho**. Disponível em:<http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos_ver.php?idConteudo=63522>. Acesso em: 30 mar. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2009.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

HELOANI, Roberto. **Organização do Trabalho e Administração: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MASI, Domenico de. **O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. 4. ed. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília, DF: Editora da UnB, 2000.

MORAIS, Luis Felipe do Nascimento. **O capital globalizado, o investimento estrangeiro e a flexibilização das normas trabalhistas no Brasil**. Curitiba, PR: GENESIS, 2005

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NETO, Francisco Ferreira Jorge, CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. TOMO I. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

PINTO, José Alexandre Pereira. **Apontamentos de Direito do Trabalho**. 4.ed. Natal: Lucgraf, 2009.

PIOVESSAN, Flávia, CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. **Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/11123>>. Acesso em: 29 mar. 2011.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Dumping Social**. Curitiba, PR: GENESIS, 1995

SILVA, Nathália Suzana Costa, MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. **Dano Moral Coletivo decorrente da prática de Dumping Social**. Revista LTr. Vol. 74, n. 8. Ago. 2010.

SINGER, Paul. **Globalização e Desemprego: diagnóstico e alternativas**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Contrato de Trabalho & Eficácia dos Direitos humanos Fundamentais de Primeira Dimensão**. Curitiba: Juruá, 2009.