

## A PROTEÇÃO TRANSNACIONAL DOS TRABALHADORES CONTRA O DUMPING SOCIAL NO BRASIL: ANÁLISE DO PAPEL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Fernanda Marders<sup>1</sup>

Nairo Venício W. Lamb<sup>2</sup>

Raimar Rodrigues Machado<sup>3</sup>

**Resumo:** O presente trabalho buscou através de pesquisas bibliográficas e documentais fazer um apanhado histórico, breve, dos pontos principais com relação a evolução do Direito Internacional do Trabalho, do mesmo modo, destacar marcos que foram importantes para a formação da Organização Internacional do Trabalho, passando pela primeira e segunda guerra mundial. Ao passo que, em seguida, passa-se a analisar a Organização Internacional do Trabalho com relação ao *dumping* social. Buscando relacionar a proteção transnacional que os trabalhadores brasileiros possam ter contra o *dumping* social, que pode ser caracterizado pela prática reiterada do descumprimento dos direitos trabalhistas, afetando além do próprio trabalhador, toda a sociedade onde esta empresa está inserida, incluindo, os seus administradores.

**Palavras-chave:** Direito Internacional do Trabalho. Organização Internacional do Trabalho. *Dumping* social.

**Abstract:** The present study sought to bibliographical and documental research make a brief historical overview, the main points regarding the evolution of International Labour Law, likewise, highlight landmarks that were important to the formation of the International Labour Organization, through the First and Second World War. Then to examine the International Labour Organization with respect to social dumping. Seeking relate transnational protection that Brazilian workers may have against social dumping, which can be characterized by the repeated practice of violation of labor rights, in addition to affecting the worker himself, all of society where this company is entered, including, their administrators.

**Keywords:** International Labour Law. The International Labour Organisation. Social Dumping.

### 1 INTRODUÇÃO

Na busca de máxima proteção ao trabalhador, inserem-se as normas internacionais através da Organização Internacional do Trabalho, cuja tentativa, é a de fazer cumprir os direitos do trabalhador a um labor digno, justo e salubre. Visando, as relações do trabalho internacional, tal artigo, se propôs a estudar, de forma breve, passando pela relação histórica dos Direitos Internacionais do Trabalho

<sup>1</sup> Mestranda do curso de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado da Universidade de Santa Cruz do Sul – Unisc (2014-2015). Graduada em Direito pelo Centro Universitário Univates (2013). Endereço eletrônico: fmarders@hotmail.com.

<sup>2</sup> Aluno do curso de pós-graduação – *latu sensu*- da Escola de Administração da UFRGS. Bacharel em Direito pela UNISC. Advogado e Conciliador Judicial (TJ/RS). Endereço eletrônico: nairo.lamb@ufrgs.br

<sup>3</sup> Doutor em Direito do Trabalho pela USP. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado da Universidade de Santa Cruz do Sul – Unisc. Advogado. Endereço eletrônico: raimar@unisc.br

e a Organização Internacional do Trabalho, assim como, uma concisa explicação sobre o *dumping* social e a sua caracterização, para ao fim, determinar a proteção transnacional dos trabalhadores contra o *dumping* social. Desta forma, passo ao presente estudo.

## 2 O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

O Direito Internacional do Trabalho, é assim chamado para identificar a área do Direito Internacional Público que se reserva ao tratamento da proteção do trabalhador, seja como parte de um contrato, seja como ser humano, o qual estabelece como finalidades a universalização dos princípios da justiça social, e, na medida do possível, a uniformização das correspondentes normas jurídicas; o estudo das questões conexas, das quais depende a consecução dessas ideias e o incremento da cooperação internacional visando à melhoria das condições de vida do trabalhador e à harmonia entre o desenvolvimento técnico-econômico e o progresso social (SÜSSEKIND, 2000).

É do Direito Internacional Público que o Direito Internacional do Trabalho retira seu fundamento de existência e validade, não se falando em autonomia científica deste, eis que se vale dos institutos, instrumentos e métodos de investigação – apesar de algumas peculiaridades – iguais aos utilizados por aquele (SÜSSEKIND, 2000).

Para Süssekind (2000), a atividade normativa do Direito Internacional do Trabalho (DIT) se encontra na incorporação de direitos e obrigações aos sistemas jurídicos nacionais, através de tratados pluricelulares – restritos à ratificação dos Estados partes – e de tratados multilaterais (comumente chamados “convenção” ou “pacto”), que são abertos à ratificação dos Estados-Membros da organização que os aprovou; estes constituem em fontes formais de direito. Outras formas apresentadas pelo autor são as declarações, as recomendações e as resoluções, que por não serem ratificáveis, correspondem a fontes materiais de direito.

Como objetivos principais, a doutrina apresenta a universalização dos princípios e das normas trabalhistas, a fim de garantir maior uniformidade em sua aplicação; a difusão em âmbito global das regras de justiça social, fomentando a justiça e a paz nas relações de trabalho; o impedimento de que razões econômicas

obstem os Estados de aplicar as normas internacionais de proteção ao trabalhador previstas nas convenções da Organização Internacional do Trabalho; o estabelecimento de regras claras de reciprocidade dos Estados na aplicação das regras de trabalho entre seus cidadãos, e proteção dos direitos dos trabalhadores imigrantes, inclusive no que tange a conservação das garantias trabalhistas adquiridas no país de origem, relativamente aos seguros sociais (SÜSSEKIND, 2002).

Para alcançá-los, o Direito Internacional do Trabalho se utiliza de instrumentos normativos de variada índole, dos quais os mais relevantes são os tratados internacionais, que podem ser bilaterais ou plurilaterais concluídos entre Estados, ou multilaterais, que são denominados pela Organização Internacional do Trabalho de convenções; e as declarações, recomendações ou resoluções que não são instrumentos ratificáveis (MAZZUOLI, 2010).

## 2.1 A evolução do direito internacional do trabalho

A Revolução Industrial que se desenvolveu a partir do final do século XVIII, evidenciou a cruel realidade da aplicação desses postulados às relações de trabalho. A implantação da máquina a vapor substituiu os braços humanos e desequilibrou a oferta e procura de trabalho. Tal desequilíbrio aumentou pelo fato de que mulheres e crianças, cada vez em maior número, passaram a procurar emprego, a fim de complementar a renda familiar, aceitando receber salários inferiores aos dos homens (MAZZUOLI, 2010).

Como bem lembra Süsssekind (2000), a liberdade e a máquina não libertaram o trabalhador. A liberdade jurídico-política possibilitou, contudo, os movimentos de intelectuais e trabalhadores contra o quadro de miséria humana que se desenhava; e mesmo proibidos, os operários se uniram para lutar pela conquista de direitos, que lhes fossem assegurados, com limitação da autonomia da vontade, nos contratos de trabalho.

O primeiro defensor de amplas reformas sociais foi Robert Owen, nascido no País de Gales, o qual chegou a aplicar algumas de suas ideias em sua fábrica de tecidos, situada na aldeia escocesa de *New Lamarck*. Considerado o pai das cooperativas e da legislação do trabalho, ele não obteve o apoio dos intelectuais ingleses, nem dos governantes europeus e dos Estados Unidos da América, a quem

dirigiu memoriais em prol da classe trabalhadora, sustentando as ideias difundidas em 1813 na sua obra “*A New View of Society*” (SÜSSEKIND, 2000).

Mas, foi Daniel Legrand que desenvolveu, a partir de 1841, e que obteve sucesso na sua atuação frente à objetivação da internacionalização das normas sociais-trabalhistas. Ele advogava a instituição de um direito internacional que protegesse as classes operárias contra o trabalho prematuro e excessivo, motivo do enfraquecimento físico, de degradação moral e da privação em que viviam os proletários (SÜSSEKIND, 2000).

No ano de 1864, baseada no manifesto de Marx e Engels, ocorreu a Assembleia Internacional dos Trabalhadores - que ficou conhecida como a Primeira Internacional – criada em Londres, a qual adotou uma resolução pleiteando uma “legislação social internacional” e defendeu a união do proletariado, com o fim de obter para si o poder político, a quem, com a socialização do Estado, deveria entregar-se o poder econômico. Dois anos depois, no Congresso de Genebra, reivindicaram a limitação internacional das horas trabalhadas. Como lembra Süssekind (2000), paralelamente, embora ideologicamente separadas da ideia marxista, as *trade unions* passaram a interessar-se pela internacionalização das normas de proteção do trabalho, sem abrir mão da tese da ação direta entre trabalhadores e empregadores.

Em 1884, o Congresso Internacional Operário, que se realizou em *Roubaix*, ousou em ir mais longe e pediu a “[...] interdição do trabalho ao menor de 14 anos, a proibição (sem exceções) do trabalho nocivo à saúde e do feminino, a fixação do salário mínimo e a jornada e de oito horas de trabalho [...]” (SÜSSEKIND, 2000, p.88). O Congresso Socialista realizado em Paris, reafirmou estas reivindicações, acrescentando o repouso semanal e a inspeção internacional do trabalho, com as sanções respectivas.

Em 1890, ocorreu a conferência de Berlim, a qual, embora sem alcançar seus objetivos concretos, não foi sem importância. Os êxitos obtidos foram a assinatura do Protocolo fixando em 14 anos a idade mínima de admissão nos trabalhos das minas (salvo nos países meridionais, onde seria de 12 anos), e várias recomendações concernentes à proibição do trabalho das mulheres nas minas, à redução da jornada de trabalho nas minas, à arbitragem nos conflitos de trabalho, à organização de sociedades de socorro mútuo entre trabalhadores, à proibição do trabalho de menores de 12 anos nos estabelecimentos industriais (exceto nos países

meridionais, onde seria de 10 anos), à proibição do trabalho noturno das mulheres e, finalmente, à concessão de um período de descanso por motivo de parto (SÜSSEKIND, 2000).

Posteriormente, recebendo subvenção anual do governo suíço, foi criada a “Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores”, que inaugurou sua sede em 1º de maio de 1900, na cidade de Basiléia. Até 1914, quando eclodiu a Primeira Guerra Mundial, a associação já possuía 15 Seções Nacionais<sup>4</sup>, e realizado oito reuniões<sup>5</sup> (SÜSSEKIND, 2000).

Em 9 de julho de 1906 teve início uma Conferência em Berna, reunida em escala diplomática e também convocada pelo governo suíço. Nesta foram aprovadas duas convenções internacionais, uma determinando a proibição do trabalho noturno das mulheres na indústria<sup>6</sup>, e outra sobre o emprego do fósforo branco na indústria de ceras e fósforos, com disposições complementares análogas às da primeira<sup>7</sup>. Dessa forma, nascia a legislação internacional do trabalho. Com a elaboração de tratados multilaterais e um esboço de controle de aplicação das normas, o qual acabou mais tarde, aprimorado pela Organização Internacional do Trabalho (SÜSSEKIND, 2000).

O início da Primeira Guerra em 1914 tornou impossível a atuação da entidade, sendo que após quatro anos de guerras e o período que lhe seguiu imediatamente, colocaram as questões sociais trabalhistas entre as preocupações dos países beligerantes. Assim, na data de 25 de janeiro de 1919 instalou-se a Conferência da Paz, no Palácio de *Versailles*, localizado nas cercanias de Paris. No mesmo dia, a Conferência aprovou a designação de uma Comissão de Legislação Internacional do Trabalho, que se incumbiria ao estudo preliminar para formulação de uma regulamentação internacional do trabalho, transformando-se na Parte XIII do Tratado, foi dividida em duas seções, sendo que a primeira (denominada *Organização Internacional do Trabalho*) foi subdividida em quatro capítulos, tratando, na ordem, da organização (arts. 387/389), do funcionamento (arts. 100/420), das prescrições gerais (arts. 421/423) e das medidas transitórias (art. 424/426). A

---

4 Alemanha, Áustria, Hungria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Holanda, Inglaterra, Itália, Luxemburgo, Noruega e Suécia, além da sede na Suíça.

5 Realizadas na Basiléia (1901, 1903 e 1904), em Colônia (1902), Genebra (1906), Lucerna (1908), Lugano (1910) e Zurique (1912).

6 Essa Convenção foi assinada por todos os países membros na época.

7 Essa Convenção foi assinada apenas por sete países: Alemanha, Dinamarca, França, Holanda, Itália, Luxemburgo e Suíça.



segunda seção foi denominada Princípios Gerais (art. 427). A maioria destas disposições estão vigentes, e formam a Constituição da Organização (SÜSSEKIND, 2000).

Aliado a estes princípios, o artigo 23 do Pacto das Sociedades das Nações estatuiu que os Estados-Membros da entidade de direito público internacional deveriam se esforçar para assegurar condições de trabalho iguais e humanitárias para o homem, a mulher e a criança, em seus próprios países e naqueles que estendessem suas relações de comércio e indústria, e com tal objetivo, estabeleceriam e manteriam as organizações internacionais necessárias (SÜSSEKIND, 2000). Com base nesse artigo é que será criado um organismo internacional, vinculado à Sociedade das Nações, denominado Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que deveria ser constituído de três órgãos intitulados Conferência Internacional do Trabalho (Assembleia Geral), Conselho de Administração (direção colegiada) e Repartição (secretaria).

## **2.2 A Organização Internacional do Trabalho**

A OIT surge como um órgão acessório à Sociedade de Nações. Na sua primeira Constituição, traz expressas as ideias principais que deveriam pautar suas ações, devendo-se destacar a declaração preambular de que a paz universal só pode ser estabelecida com base na justiça social, além do reconhecimento de que o trabalho não é uma mercadoria. A Constituição original defende também a liberdade de associação aos trabalhadores e empregadores e o direito à negociação coletiva (MEIRELES, 2011). Tais regras são consideradas princípios basilares da atuação da OIT.

Os primeiros anos de atividade da Organização foram de grande produção normativa. Nesse período a Organização buscou regulamentar as condições de trabalho e emprego e quando deflagrada a Segunda Guerra Mundial, já contava com 67 Convenções e 65 Recomendações (CRIVELLI, 2010). Mas na proporção que a Sociedade das Nações mostrava suas fraquezas e perdia espaço político, a Organização Internacional do Trabalho, como agência especializada, tornava-se cada vez mais independente daquela. Já na década de 1930 foi extremamente desafiadora para a Sociedade das Nações, pois sem condições de responder à crise econômica de 1929 e ao aumento do nacionalismo em muitos Estados, diversos

países-membros se retiraram da organização (MEIRELES, 2011). Posteriormente, as atividades praticamente paralisaram em face da deflagração da Segunda Guerra Mundial (KOCHI, 2011).

Em 1940 a Repartição se transferiu para Montreal e, no final de 1941, realizou em Nova York – Washington, a reunião da Conferência, com participação de 33 países, na qual foram aprovadas resoluções sobre medidas a serem tomadas após a cessação do conflito bélico (SÜSSEKIND, 2000). Em janeiro de 1941, o Presidente Franklin Roosevelt, proferiu o conhecido discurso das quatro liberdades<sup>8</sup> no qual concebia que a paz mundial só poderia existir se eliminadas no plano internacional as causas políticas, econômicas e sociais que a perturbavam e que para a consecução desse fim deveria ser estreitada a cooperação internacional.

Ao visualizar a conveniência de rever os princípios cardeais que deveriam nortear sua ação no pós-guerra, com o intuito de manter a sua própria sobrevivência, a OIT convocou em 1944, a sua 26ª sessão de Conferência, que se realizou na cidade de Filadélfia. Nessa Conferência foi aprovada uma Declaração referente aos fins objetivos da Organização Internacional do Trabalho, posteriormente também conhecida como Declaração da Filadélfia, que mais tarde foi incorporada à Constituição da OIT, sendo que essa Declaração, segundo Sússekind (2000, p.110) “[...] repetiu, precisou e ampliou os princípios do Tratado de *Versailles* sob o influxo da ideia de cooperação internacional para a consecução da segurança social de todos os seres humanos [...]”.

Além disso, reafirmou o princípio do tripartismo, de que a justiça social é a base da paz e também ampliou a competência da OIT, ao lhe conferir o encargo de fomentar programas de cooperação técnica social (SÜSSEKIND, 2000).

A OIT tem natureza de pessoa jurídica de direito público internacional. Portanto goza de autonomia em relação à Organização das Nações Unidas (ONU) estando apenas vinculada à esta. Assim, pode-se dizer que a Organização Internacional do Trabalho goza de autonomia em relação aos Estados que a compõem.

---

8 O discurso ressaltou que os alicerces da dignidade humana e da segurança social só estariam assegurados se o mundo do pós-guerra garantisse, efetivamente, “a liberdade de palavra e de expressão, a liberdade de crença religiosa, a liberdade para viver isento da miséria, sob o influxo de acordos econômicos internacionais que garantam aos habitantes de todas as Nações a vida sã dos tempos de paz, e a liberdade para viver isento de medo”.

Apesar de ser organização governamental internacional, a OIT tem a peculiaridade de ser composta por integrantes não Estatais, incluindo assim representantes de trabalhadores e empregadores dos Estados-Membros. Apesar dessa composição mista, empregadores e trabalhadores apenas se fazem representar se o país do qual provém for um Estado-Membro da OIT (MEIRELES, 2011). A participação de representantes não-estatais na discussão e aprovação de tratados (sejam Convenções ou Recomendações) que obrigarão Estados é uma característica ímpar da OIT. Essa composição é conhecida como tripartismo e se fundamenta no art. 3 da Constituição da OIT.

Além da Conferência Geral, órgão supremo da OIT que se encontra uma vez por ano, a administração da Organização, realizada por meio do Conselho Administrativo tem também representatividade tripartite. É o Conselho Administrativo que se encarrega de designar o Diretor-Geral do Escritório Internacional do Trabalho (MEIRELES, 2011).

Conforme Meireles (2011), o tripartismo objetiva prover maior concretude às deliberações dos representantes das partes integrantes, vez que a participação de delegações de diferentes origens tende a aproximar as questões abordadas à realidade sócio-econômica, o que não seria possível caso a composição fosse apenas por representantes estatais. Destarte, o tripartismo é também uma balança no conflito de interesses das diferentes partes.

### 3 *DUMPING SOCIAL*

O *dumping social* esta caracterizado pelo fato de se retirar reiteradamente do trabalhador direitos a ele inerentes de condições e remuneração dignas, afetando assim, não somente a pessoa humana e o seu patrimônio, mas sim, toda uma sociedade na qual esta inserido tal empreendimento (matriz e filiais) (SOUTO MAIOR *et al*, 2012).

Segundo Souto Maior *et al* (2012, p. 10) “(...) a expressão “*dumping social*” foi utilizada, historicamente para designar as práticas de concorrência desleal em nível internacional, verificadas a partir do rebaixamento do patamar de proteção social adotado em determinado país”.

No entanto, ainda conforme o mesmo autor, tal prática não era vista somente no mercado externo, mas sim, no interno também, na qual empresas do mesmo



ramo retiravam direitos de seus funcionários, para baixarem o preço de seus produtos e conseguirem uma maior venda e conseqüentemente um maior lucro, que, por óbvio, não era revertido à classe que trabalhava para tanto.

Nascimento, nesta mesma senda, diz que o *dumping* social “[...] surgiu como conseqüência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da relação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias” (2009, p. 4).

Nota-se que há muito a intenção das empresas (tanto do mercado interno quanto externo) é diminuir os custos de produção, e para tanto, acharam necessário, para conseguir garantir uma concorrência a seu favor, reduzir os direitos dos trabalhadores, aumentando sua jornada de trabalho, sem lhes pagar horas extras; exigindo-lhes o uso de uniforme, no entanto, cobrando o seu valor; deixando de fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs) e posteriormente não se responsabilizando por acidentes ocasionados durante o labor; deixando de pagar adicionais, como insalubridade, periculosidade ou noturno; entre outros.

Tais empregadores ignoram os direitos sociais e principalmente a suas origens, advindas de lutas por direitos a um trabalho digno, salubre e adequadamente remunerado.

Importa compreender que os direitos sociais são o fruto do compromisso firmado pela humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, justiça social dentro de uma sociedade capitalista. Esse compromisso em torno da eficácia dos Direitos Sociais se institucionalizou em diversos documentos internacionais nos períodos pós-guerra, representando também, portanto, um pacto para a preservação da paz mundial. Sem justiça social não há paz, preconiza o preâmbulo da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Quebrar esse pacto significa, portanto, um erro histórico, uma traição com nossos antepassados e também assumir uma atitude de descompromisso com relação às gerações futuras (MAIOR, 2007, p. 1).

Corroborando Ledur (2009) que no direito social, a pessoa, é membro, componente de uma sociedade, e que não pode somente considerar-se a si mesma, ou ao se falar do meio trabalhista, a empresa, deve analisar o meio externo, além do interno.

Assim, ao contrário do que preconiza a Organização do Trabalho, no *dumping* social o trabalhador é utilizado como um objeto, uma mercadoria, ou até mesmo uma máquina, feita somente para dar lucro e que não precisa ser devidamente remunerada pela prestação do seu trabalho, fator este que estimula o mercado

internacional (ARAÚJO, 2011) para as empresas, e não as deixa avaliar e respeitar o grupo social em que estão inseridas.

#### **4 A PROTEÇÃO TRANSNACIONAL DOS TRABALHADORES CONTRA O DUMPING SOCIAL NO BRASIL**

O Dumping é uma das formas de concorrência desleal mais praticadas pelas empresas no âmbito internacional, sendo tema recorrente da agenda da Organização Mundial do Comércio (OMC). O acirramento da crise econômica mundial, a partir do ano de 2008, a discussão sobre o *dumping* social ganha força nos debates internacionais, sendo esta entendida como o ato de alguns Estados pagarem salários muito baixos e oferecerem condições precárias de trabalho, reduzindo severamente o gasto com mão-de-obra e assim garantindo que seus produtos cheguem ao mercado internacional com preços inferiores aos da concorrência (MASSI, VILLATORE; 2012).

Conforme Nascimento (2011) o *dumping* social caracteriza-se como a ocorrência de uma transgressão consciente, deliberada e reiterada dos direitos sociais dos trabalhadores, provocando reflexos inclusive nos direitos metaindividuais, pois sua prática atinge toda a sociedade.

Podendo ser definida como uma efetiva e acentuada busca da conquista de novos espaços, acentuada pelo uso de novas tecnologias, caracterizando-se pelo encurtamento das distâncias, as facilidades de comunicação e de circulação de capital (MACHADO, 2011); a globalização impõe novo ritmo às relações laborais no mundo, facilitando a exploração dos hipossuficientes, especialmente em países com leis trabalhistas praticamente inexistentes, abrindo maior precedente para a concretização do *dumping* social.

A globalização age no sentido de impor a redução dos custos de produção das empresas, estimulando a contratação informal de menores de idade, dispostos a trabalharem percebendo remuneração inferior à dos adultos, repercutindo diretamente na reprodução da miséria e favorecendo a exclusão social (MACHADO, 2011).

Como lembra Machado (2011), o combate ao trabalho escravo e outras formas de barateamento de custos de produção através do aviltamento do trabalho

humano, exigiriam a atuação de órgãos supranacionais, como a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial do Comércio.

Citando Bonavides, Machado (2011), lembra que, ao mesmo tempo em que existem os efeitos da globalização econômica, experimentamos uma globalização política assentada nos direitos fundamentais. Em crítica, o autor afirma que houve um enfraquecimento sensível da luta por justiça social e pela melhoria das condições de vida do trabalhador, em contrapartida, houve uma valorização dos esforços para a inserção de um número maior de trabalhadores no mercado. Desta forma, temos uma valorização do conceito de solidariedade e dos direitos individuais, ao mesmo tempo em que se dificulta a afirmação dos direitos sociais.

Desta forma, o que se percebe é que

[...] o trabalhador é quem tem suportado, de modo visível, o custo deste enfrentamento entre diferentes centros de produção, o que pode ser demonstrado pela utilização cada vez mais frequente do chamado *dumping* social, prática condenável de desrespeito às garantias mínimas do trabalhador, como forma de reduzir custos de bens e serviços. (MACHADO, 2011, p.79).

O *dumping* social é uma realidade presente especialmente nos países considerados em desenvolvimento, como nos países asiáticos, acarretando prejuízos aos trabalhadores e às economias de muitos países, que tem a venda de seus produtos prejudicada pela concorrência desleal. Nesse cenário, a única solução que nos parece plausível é a atuação no âmbito transnacional ou internacional, para combater o *dumping* social. Tal papel pode ser realizado através da Organização Internacional do Trabalho, órgão supranacional que vem atuando desde o início do século XX na proteção ao trabalho.

Com a constitucionalização do direito do trabalho pelos Países do mundo, em 1919 é assinado o Tratado de Versalhes, propondo na Parte XIII, que em 1944 é completada pela Declaração da Filadélfia, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de dirigir a relação de trabalho entre empregados e empregadores no âmbito internacional (MARTINS, 2005).

De acordo com Biavaschi (2007, p. 135) “a criação da Organização do Trabalho é marco da internacionalização das normas de proteção ao trabalho, com vistas à universalização da justiça social”.

Nesta mesma senda, contempla Nascimento (2009, p. 93) que “para o direito do trabalho, o Tratado de Versalhes (1919) assumiu especial importância, pois dele surgiu o projeto de organização internacional do trabalho”.

Seu “objetivo é determinar regras gerais obrigatórias para os Estados” (MARTINS, 2005, p. 106), “visando a estabelecer um rol de direitos a todos os trabalhadores, independentemente de sua nacionalidade” (LEITE, 2011, p. 100).

No aspecto transnacional, é importante ressaltar a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, que foi celebrada em 19 de junho de 1998. Logo na sua declaração de motivos, o documento relembra que a criação da OIT precedeu do reconhecimento de que a paz universal e permanente só podem ocorrer quando efetivamente existir uma justiça social.

Além disso, ressalta que o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a Organização desempenhe papel ativo na promoção de políticas sociais sólidas, de uma justiça social e garanta o funcionamento de instituições democráticas.

O artigo 2º da Declaração, afirma que todos os países-membros, ainda que não tenham ratificado as convenções consideradas principais, têm o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998).

No seu último artigo, ressalta que as normas do trabalho não devem ser utilizadas com finalidades comerciais protecionistas e que a declaração e seu seguimento não podem ser invocados ou utilizados com esse intuito, além disso, não deveria de modo algum colocar-se em questão a vantagem comparativa de qualquer país sobre a base do documento elaborado e seu seguimento (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998).

A Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, é um marco na história da Organização, ao reafirmar os seus princípios e servir de base para o desenvolvimento de várias políticas que visam melhorar as condições laborais. Como consequência, iniciou-se em 1999 o desenvolvimento de ações em prol do Trabalho Decente no mundo, com o estabelecimento de agendas estratégicas.

Assim a Organização Internacional do Trabalho é um meio para se tentar erradicar ou amenizar as consequências da prática do *dumping* social, porque segundo a OIT, apesar de no Brasil os seus trabalhos serem recentes, nosso País é considerado pioneiro ao estabelecer as agendas subnacionais de Trabalho Decente, lançadas no ano de 2006. Tais agendas tem o intuito de priorizar a geração de mais empregos, sendo estes de qualidade e com igualdade de oportunidade e tratamento; acabar com o trabalho escravo e infantil; e fortalecer o diálogo social, buscando uma verdadeira democracia.

## 5 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou discutir sobre o papel desempenhado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) para uma proteção transnacional dos trabalhadores contra o *dumping* social.

Inicialmente apresentamos o histórico do surgimento do Direito Internacional do Trabalho, que tem seus primeiros debates lançado no final do século XIX, especialmente após a segunda Revolução Industrial. Como um ramo do Direito Internacional Público compete a ele o tratamento da proteção do trabalhador, seja como parte de um contrato, seja como ser humano, o qual estabelece como finalidades a universalização dos princípios da justiça social com a busca por uma uniformização das normas jurídicas internas com os tratados internacionais e o incremento da cooperação internacional visando à melhoria das condições de vida do trabalhador.

O Direito Internacional do Trabalho se consolida com a criação da Organização Internacional do Trabalho, através da Conferência de Paz, realizada no Palácio de Versailles, em Paris no ano de 1919. Pelo documento produzido, criou-se uma instituição denominada Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que deveria ser constituída de três órgãos intitulados Conferência Internacional do Trabalho (Assembleia Geral), Conselho de Administração (direção colegiada) e Repartição (secretaria). Os avanços experimentados pelos trabalhadores na busca de uma efetiva proteção social são inegáveis, devido a forte atuação desempenhada pela OIT.

Posteriormente, debatemos o conceito de *dumping* social, concluindo que o trabalhador é utilizado como um objeto, uma mercadoria, ou até mesmo uma



máquina, feita somente para dar lucro e que não precisa ser devidamente remunerada pela prestação do seu trabalho. Assim abre-se margem para a concretização de situações em que os trabalhadores se encontrarão em atividades análogas à de escravos.

No último capítulo, debatemos sobre a proteção transnacional do trabalhador pela OIT, destacando o importante papel da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, originada em 1998, e até hoje um dos grandes documentos da Organização, com vistas à concretização de uma justiça social equitativa.

Com base nela, lembra-se que é uma obrigação dos Estados-Membros, entre outras, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, bem como a abolição efetiva do trabalho infantil, ou seja, duas formas pelas quais muitos países em desenvolvimento praticam o dumping social, a carretando uma concorrência econômica desleal, ao mesmo tempo em que violam os direitos básicos de seus trabalhadores.

Ao final deste breve estudo, conclui-se que apesar do *dumping* social estar enraizado na história do mundo, a atuação transnacional da Organização Internacional do Trabalho, através das suas Declarações e de suas políticas, pode, tentar amenizar as consequências causadas por esta prática na vida do trabalhador e também, na sociedade em que este está inserido.

## 6 REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Aline de Farias. A necessária repressão da Justiça do Trabalho aos casos de *dumping social*. *Revista da Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba – ESMAT* 13, João Pessoa, n. 4, p. 18-36, out. 2011. Disponível em: <[http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA%20DA%20ESMAT%2013%20ANO%204%20N%204%20OUT%202011\[PARA%20IMPRESS%C3%83O%20COM%20302%20PAGINAS\].pdf](http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA%20DA%20ESMAT%2013%20ANO%204%20N%204%20OUT%202011[PARA%20IMPRESS%C3%83O%20COM%20302%20PAGINAS].pdf)>. Acesso em: 15 abr. 2014.
- BIAVASCHI, Magda Barros. *O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr: Jutra-Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.
- CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo:Ltr, 2010.
- LEDUR, José Felipe. *Direitos fundamentais sociais: efetivação no âmbito da democracia participativa*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Direitos humanos*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.
- MACHADO, Raimar Rodrigues. *Igualdade, liberdade contratual e exclusão, por motivo de idade, nas relações de emprego*. Porto Alegre: Magister, 2011.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O dano social e sua reparação*. Núcleo Trabalhista Calvet, São Paulo, 13 out. 2007. Disponível em: <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/O%20Dano%20e%20sua%20Repara%C3%A7%C3%A3o%20-%20Jorge%20Luiz%20Souto%20Maior.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MASSI, J. M.; VILLATORE, M.A.C. *Nova Análise sobre a crise econômica mundial: a prática do dumping social com alternativa de sobrevivência comercial e a necessidade de enlace do direito do trabalho no comércio internacional*. In: XXI Encontro Nacional do CONPEDI, 2012, Uberlândia. XXI Encontro Nacional do CONPEDI. Florianópolis, 2012.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 4ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

MEIRELES, Gustavo Fernandes. *O direito do trabalho no cenário internacional contemporâneo: produção e controle de normas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho*. 2011. 165 f. Monografia (Curso de Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. DECLARAÇÃO da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao\\_oit\\_547.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf)>. Acesso em: 17 abr. 2014.

SOUTO MAIOR, J. L.; MENDES, R.; SEVERO, V.S. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.