

Artigo original

Hegemonia – Revista Eletrônica do Programa de Mestrado em Direitos Humanos, Cidadania e Violência/Ciência Política do Centro Universitário Unieuro

ISSN: 1809-1261

UNIEURO, Brasília, número 31, Julho a Dezembro de 2020, pp. 117-135.

Recebido em: 9/3/2020

Avaliado em: 24/5/2020

Aprovado em: 29/6/2020

A TRATATIVA DO *DUMPING SOCIAL* NAS RELAÇÕES INTERNACIONAIS: UM OLHAR A PARTIR DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Deywisson Ronaldo Oliveira de Souza¹ e Jessé José Duarte Júnior²

Resumo: Esse artigo aborda a evolução dos direitos trabalhistas sociais no âmbito da OIT e se esses contemplam normas que combatem o *dumping social*. A metodologia aplicada é a qualitativa, instrumentaliza pela técnica bibliográfica-documental. Identificou-se que o *dumping* é um fator intrínseco ao desenvolvimento do sistema capitalista e do processo histórico do trabalho assalariado e que a organização, apesar dos avanços na defesa dos direitos sociais dos trabalhadores, não possui diretrizes nem instrumentos institucionais para combater diretamente essa prática. Apesar disso, as tratativas da OIT podem ser consideradas fatores que desestimulam essa prática, cabendo à instituição encontrar maneiras de abordar diretamente o *dumping social*, a fim de evitar a liberdade de interpretação por parte dos Estados.

Palavras-Chave: *Dumping Social*; Trabalho; Organização Internacional do Trabalho.

Abstract: This article discusses the evolution of social labor rights within the scope of the International Labor Organization and whether these standards include social anti-dumping rules. It was identified that dumping is an intrinsic factor to the development of the capitalist system and the historical process of labor and that the ILO, despite advances in the defense of workers' social rights, does not have methods or institutional instruments to fight this practice. Despite this, the organization's dealings can be considered factors that discourage this practice, and it is up to the institution to find ways to directly address social dumping, in order to avoid states' freedom of interpretation.

Keywords: Social Dumping; Labor; International Labor Organization.

Introdução

O *dumping social* (DS) é um tipo de violência contra o trabalhador, praticado pelas empresas, sobretudo nos países subdesenvolvidos. Ele tem por objetivo maximizar seus ganhos no

¹ Doutor em Ciência Política e docente do Centro Universitário Estácio do Recife.

² Bacharel em Relações Internacionais.

mercado global, reduzindo o custo do produto e marginalizando os trabalhadores, privando-os de direitos trabalhistas e previdenciários (SANTOS, 2014). Desta forma, o *dumping social* é um fator intrínseco ao desenvolvimento do sistema capitalista e do processo histórico do trabalho assalariado.

O homem ao longo da história transformou o meio em que vive e formou a sociedade, tendo o trabalho um papel definidor nessa trajetória. Nesse sentido, o trabalho define o homem e a sua relação com a sociedade (ANDERY et al., 2012). Apesar de o trabalho ter surgido na antiguidade clássica, nesse artigo são abordadas as diretrizes do trabalho pós-revolução industrial, quando ele deixa de estar vinculado somente aos exercícios de subsistência e agricultura e ingressa nas fábricas. Esse foi o momento do início da substituição do trabalho humano por máquinas que produzem mais rápido e em maior quantidade do que a produção manual. Dessa forma, o homem passa a ser controlador e mantenedor de máquinas e não mais o objeto de trabalho (KENNEDY, 1989, p. 145)

No século XX, o sistema capitalista levou as empresas dos países centrais a buscarem melhorias no custo benefício, transferindo suas fábricas para países subdesenvolvidos. Isso como consequência de uma conjuntura em que há pouca fiscalização das condições e direitos trabalhistas, concessão de incentivos fiscais e oferta de mão de obra barata. É nessa perspectiva que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) surge, em 1919, para defender melhores condições para os trabalhadores (ALVARENGA, 2008, p. 56).

Até a Primeira Guerra Mundial, não se tinha muito claro a relevância dos assuntos sociais e econômicos no campo das Relações Internacionais (RI), isto porque eram escassos os estudos relativos à interação interestatal e supranacional na perspectiva cultural, social e econômica. Isto é, o poder e a guerra sempre foram o foco dos estudos das RI (ROQUE, 2019, 30). Havia a necessidade de estudos mais amplos com foco nos indivíduos e não apenas nos Estados, pois a violência cometida pela guerra é um elemento importante, mas não o único.

A violência contra os indivíduos não era um tema da agenda preferencial das teorias clássicas internacionais, como são o Idealismo e o Realismo. Até os anos 1980, ainda não se entendia que os estudos socioeconômicos e culturais também influenciam o comportamento do Estado e a sua relação com as guerras interestatais. Foi somente após a Guerra Fria que novos temas começaram a ser abordados, trazendo o indivíduo como um elemento de estudo das RI. Um desses novos temas é o *dumping social*, “uma prática utilizada pelas empresas em

decorrência da economia globalizada e da forte concorrência [que visa] maior lucro em detrimento das garantias dos trabalhadores, diminuindo-se os custos de produção através do desrespeito às normas trabalhistas” (SILVA; NOVAES, 2015, p. 27).

Esse artigo utiliza o aporte teórico das Teorias Marxistas e as suas contribuições. É preciso salientar que as teorias criadas por Karl Marx, apesar de não terem sido elaboradas para os estudos das relações internacionais, foram utilizadas pelos acadêmicos da área. É o caso das Teorias da Dependência (TD), de autores como Celso Furtado, Immanuel Wallerstein, Arghiri Emmanuel, entre outros (NOGUEIRA; MESSARI, 2005, p. 118).

A metodologia aplicada aqui é a qualitativa, instrumentalizada pela técnica bibliográfica-documental. A análise descritivo-explicativa utilizou artigos científicos, livros e documentos que relatam a atuação da OIT nos Estados membros. O objetivo do trabalho foi o de explorar a evolução dos direitos trabalhistas sociais no âmbito da Organização Internacional do Trabalho e se esses contemplam o *dumping social*.

Na primeira sessão apresentou-se o arcabouço teórico dependentista e como este corrobora para a construção do conceito de DS nos países periféricos. Na segunda sessão, foi abordado o processo de construção do conceito histórico do trabalho até a criação da OIT, em 1919. Na última, é abordado o funcionamento da OIT, se a organização contempla ações *antidumping social*, e a atuação da OIT no Brasil.

1. A Teoria da Dependência e a força do trabalho

O desenvolvimento do sistema capitalista desde o mercantilismo europeu, no século XV, até o modelo atual do capitalismo globalizado intensificou as desigualdades entre os países emergentes e os países centrais, atenuando a dependência econômica entre os países subdesenvolvidos e os desenvolvidos (MACHADO, 1999, p. 205).

Diante disso, surge na América, nos anos 1960, a Teoria da Dependência, que tentava explicar as relações desiguais entre os países subdesenvolvidos, dependentes, e os desenvolvidos, independentes. Porquanto, grande parte das teorias sobre o desenvolvimento não tinha por objetivo explicar o motivo dessa desigualdade, mas tentava encontrar maneiras para os países periféricos se desenvolverem. Já a TD tinha uma preocupação explicativa e pretendia compreender a subordinação das economias menos desenvolvidas ao capitalismo mundial.

As teorias da dependência têm grande relevância acadêmica para as Relações Internacionais na América Latina por ser a maior contribuição teórica desta região. É sabido que as TD não são homogêneas, porém a maioria segue o raciocínio básico de que o subdesenvolvimento é perpetuado pela relação de dependência que os países periféricos têm com os países centrais (NOGUEIRA; MESSARI, 2005, p. 118). Há várias vertentes que tentam entender o desenvolver do capitalismo e da dependência nos países subdesenvolvidos e como superá-los. Porém, como referência para este artigo foram usadas às obras de autores como Fernando Henrique Cardoso e Enzo Faletto, além da contribuição do teórico da dependência Ruy Mauro Marini.

Esses autores entendiam que o desenvolvimento é um processo social e que “para a análise global do desenvolvimento, mais do que somar aos condicionantes estruturais a compreensão dos fatores sociais, era necessário que ambos fossem interpretados em suas relações de determinações recíprocas” (DUARTE; GRACIOLLI, 2007, p. 4). Isto é, os conflitos entre as classes e grupos sociais são relevantes para o entendimento do processo de desenvolvimento de um país e não apenas o seu quadro econômico. Sendo assim, seria o engajamento dos grupos e classes sociais que impulsionariam as mudanças políticas que afetam o quadro socioeconômico, fator importante para o desenvolvimento de um país, e não apenas a criação de novas políticas públicas e do alargamento industrial.

Dessa forma, o desenvolvimento seria resultado das mudanças ocasionadas pelo processo social. A maneira que os grupos e classes sociais fossem interagindo, cada um com seus valores e interesses, surgiria à estrutura socioeconômica. Sendo esta estrutura modificada à medida que os grupos e classes impusessem suas vontades e influência sobre a sociedade (DUARTE; GRACIOLLI, 2007).

Como mencionado, a Teoria da Dependência propõe preencher as lacunas teóricas de como os países emergentes se desenvolveram subordinados e dependentes frente aos países centrais, sendo essa dependência fruto das trocas desiguais de mercadorias e a *superexploração* dos trabalhadores.

A superexploração, categoria construída por Marini, se realiza por meio da intensificação do trabalho, do prolongamento da jornada e da expropriação de parte do trabalho necessário para a própria reprodução do trabalhador. Essa realidade permite que nos países

dependentes, as políticas sociais, sempre assumissem um caráter restritivo e compensatório, apesar do reiterado discurso dos governos e da formulação de inúmeros planos e projetos visando o desenvolvimento econômico e social desses países (RIZZOTTO; NOGUEIRA, 2005, p. 2).

Sendo assim, Marini (1973) desenvolve sua teoria explicando que o colonialismo europeu, do século XVII, não foi encerrado, mas apenas se modificou para um capitalismo dependente, onde as antigas colônias continuam dependendo das metrópoles para se manter no comércio internacional. Além da *superexploração* do trabalho, cabe ressaltar as trocas desiguais entre os países centrais e os países dependentes, onde os países mais ricos vendem produtos industrializados de alto valor agregado e os países menos favorecidos vendem matérias primas ou *commodities*. Isto é, há um intercâmbio desigual nessas trocas, cabendo aos países dependentes buscarem alternativas para aumentar a sua margem de ganhos, sendo ela através da exploração do trabalhador.

Na busca pelo aumento da produtividade, havia duas opções para se alcançar esse fim, ou um maior investimento em tecnologia, o que demandava capital, ou a redução dos custos da produção com a utilização de mão de obra barata e abundante. Portanto, escolheu-se o segundo caminho, o que significava intensificação da jornada de trabalho e a exploração da ausência de direitos trabalhistas e sociais.

Esses dois fatores, o intercâmbio desigual e a *superexploração* dos trabalhadores, a essência da dependência latino-americana defendida por Marini (1973).

Esses fatores conduzem ao cerne desta pesquisa: o *dumping social* trabalhista. Este termo se remete a deterioração do contrato entre o empregado e o empregador, beneficiando o contratante, ao aumentar obrigações e diminuir os direitos sociais do contratado (PINTO, 2011, p. 142). Esse processo é impulsionado pelas trocas desiguais entre os países em desenvolvimento e os desenvolvidos. A partir disso, apresenta-se o conceito de trabalho e sua construção histórica desde a idade da pedra até a revolução industrial.

2. A construção do trabalho fabril

Na construção histórica da sociedade, os seres humanos passaram por diversas fases. Entretanto, a necessidade básica de sobrevivência sempre esteve presente nas fases do homem em buscar maneiras de se manter aquecido, alimentado e protegido. Foi essa expectativa que incentivou o homem a seguir em frente e desenvolver-se para melhorar sua qualidade de vida.

A primeira fase da história humana é identificada como a Idade da Pedra, quando o homem constrói seus primeiros utensílios, aproximadamente dois milhões de anos A.C., tais como machados, lanças e facas. Nesse contexto, não havia comércio, apenas a caça e a pesca para subsistência. Os homens eram divididos em pequenos grupos, que se mudavam constantemente em busca de alimentos e abrigos e eram chamados de nômades (VAINFAS et al., 2010, p. 14).

Na segunda fase, o homem passa a desenvolver a agricultura e a pecuária, com criação de animais, plantio e uma divisão de trabalho rudimentar. Enquanto os homens iam para o campo e protegiam a casa, as mulheres cuidavam dos afazeres domésticos e criavam os filhos. Nesse período abandonou-se a vida nômade. (LEAL, 2014). Nesse período, não havia a definição de trabalho como a da contemporaneidade. Ele era feito conforme a demanda, não havendo separação entre o ambiente familiar e o trabalho (Ibid.).

Já na terceira fase, conhecida como Idade da Pedra Polida, o homem aperfeiçoa os utensílios criados na primeira fase e melhora suas técnicas de cultivo e de criação de animais. Nesse período iniciasse a armazenagem de mercadoria e as trocas com outros grupos, garantindo assim a variedade de bens, além das chances de sobrevivência. Nesse momento, dá se o início das trocas comerciais (Ibid.).

O desenvolvimento da metalurgia é um marco para a humanidade, pois conduz a diversificação das atividades, levando a busca pelo excedente da produção agrícola e a gênese das atividades comerciais. É o começo de um mercado de trocas mais complexo, com a diversidade de setores como o comercial, metalúrgico, agrícola, etc.. (LEAL, 2014). Além disso, ainda é possível citar a contribuição dos povos antigos, como os egípcios, a Grécia e Roma antigas. Esses povos tiveram uma imensa participação na construção do trabalho, com o desenvolvimento da escrita, das ciências, das funções sociais e do Estado.

Na Idade média, tem-se a formação do sistema feudal, com o fim do período escravista romano e o surgimento dos servos. O sistema servil era semelhante ao sistema escravista, porém os servos não possuíam a condição de escravos. Eles trabalhavam na terra dos senhores feudais, e apesar de não as possuir, podiam usufruir de seus frutos. O sistema feudal era agrário e autossuficiente, dentro das limitações territoriais dos feudos. Como as terras não pertenciam aos servos, não havia estímulo ao progresso e aos avanços técnicos e tecnológicos (VAINFAS et al., 2010, p. 93).

Com as Cruzadas, entre os séculos XI e XIII, marca-se um período histórico de aumento demográfico, devido aos avanços técnicos da época e diminuição das invasões entre territórios. Como a produção servil nos feudos era estagnada e não havia excedentes, o senhor feudal passou a expulsar pessoas. Iniciou-se o estabelecimento de pequenas vilas e centros urbanos começaram a surgir. Nessas vilas, vendiam-se produtos provenientes do Oriente, especiarias das índias, tecidos da China, além de produtos agrícolas. Já havia circulação de moedas, rudimentares, baseadas em pesos.

O comércio em expansão forma uma nova classe social: a burguesia. Ela era composta por aqueles comerciantes que se enriqueceram devido ao trabalho; viviam nos burgos, aquelas regiões urbanas que não eram dominadas por um senhor feudal (LEAL, 2014).

Ao mesmo tempo, as intempéries climáticas ocorridas na Europa, a Peste Negra e a queda na produção agrícola, levaram a Europa ocidental a uma grande depressão e ao fim do sistema feudal. O fortalecimento das monarquias e os investimentos na expansão comercial são marcas do novo sistema que crescia, um pré-capitalismo comercial. Nesse interim, a expansão marítima e o comércio internacional trouxeram o vigor necessário para o surgimento de uma nova Europa fortalecida, comandada pelos reis (Ibid.).

Apesar de a história ser relevante para o entendimento mais generalista da temática aqui abordada, não se pretende esgotá-la. O objetivo desse resgate histórico é o de abordar a evolução do trabalho na história da humanidade e de forma paralela ao desenvolvimento das relações entre os Estados. Nesse sentido, o sistema internacional passou por grandes transformações econômicas e sociais após a Era Napoleônica, em que o Concerto Europeu tentou evitar conflitos e sanar as divergências que levaram até a Primeira Guerra Mundial.

O desenvolvimento de um sistema de comércio global e mais dinâmico, como consequência direta da Revolução Industrial, e as constantes mudanças tecnológicas

tornaram a Europa ocidental o centro do mundo. O Reino Unido, o país hegemônico até então, foi o motor que impulsionou a revolução da indústria para o resto do mundo e o grande beneficiário das inovações técnicas e tecnológicas nunca vistas antes na história (KENNEDY, 1989, p. 143).

O aumento da produção impulsionou o comércio internacional, aumentando a necessidade por matéria prima e por novos mercados consumidores. Ao mesmo tempo, levou ao desenvolvimento de tecnologias de comunicação mais efetivas e meios mais rápidos de locomoção e de transporte de mercadorias (Ibid.). Com o aumento das indústrias houve um relativo êxodo rural, o que acarretou maior demanda por empregos.

Para o empregador, isso era benéfico, pois poderia oferecer salários baixos e horas excessivas de trabalhos: de crianças a idosos, todos tinham oportunidades de trabalho. Eram condições inóspitas nas fábricas, com longas jornadas de trabalho e baixos salários. Apesar disso, o desenvolvimento industrial na Grã-Bretanha teve um impacto positivo para o país e para a população, como o crescimento econômico superior aos anos anteriores e o aumento do poder de compra (Ibid.).

Até 1918, não se tinha direitos e regras internacionalmente estabelecidas quanto às condições de trabalho e os direitos trabalhistas. Foi no ano 1919, no Tratado de Versalhes que surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Viu-se a necessidade de se criar uma instituição preocupada com o indivíduo e na sua dimensão social do trabalho, com o objetivo de contribuir para a justiça social, a liberdade e a dignidade do indivíduo.

3. A Organização Internacional do Trabalho e o *dumping social*

Com a Revolução Industrial, em meados do século XVIII, houve mudanças estruturais que impactaram diretamente a incipiente classe operária. O sistema fabril submetia os trabalhadores a condições insalubres de trabalho, condições estas impostas pela classe detentora dos meios de produção, a burguesia. Com isto, o nascente capitalismo promovia um sistema marcado por baixos salários, longas jornadas de trabalho, serviço infantil, além do trabalho em ambientes perigosos.

Sendo assim, em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho pela Conferência da paz, em Versalhes.

Fundada em 1919 para promover a justiça social, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização. A missão da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2018?).

A OIT tem por objetivo promover a justiça social, visando garantir os direitos sociais e a comunicação sadia entre empregados e empregadores. Dessa forma, a organização se estrutura de maneira tripartida, constituída por representantes do governo, representantes dos trabalhadores e representantes dos empregadores. A organização é estruturada em três órgãos, sendo eles, a Conferência, o Conselho de Administração, e por fim, a Repartição Internacional do Trabalho (OIT BRASIL, 2018?).

A Conferência Geral é o órgão supremo da OIT e é responsável por elaborar as convenções e recomendações para seus Estados membros. Além disso, ela resolve os descumprimentos das normas internacionais por parte dos Estados membros que a ratificaram. Acontece uma vez por ano, por meio de uma reunião anual, ou acontece sempre que for necessário reunir todos os Estados membros. Sendo representados por dois delegados do Governo, um representante dos empregados e outro dos empregadores, tem como principal objetivo estabelecer normas internacionais através de Convenções e Recomendações.

Por sua vez, o Conselho de Administração é composto por cinquenta e seis pessoas, sendo vinte e oito representantes do Governo, quatro representantes dos empregadores e catorze representantes dos empregados. Dos vinte e oito representantes do Governo, dez são nomeados pelos Estados-Membros de maior importância industrial. O Conselho de

Administração também define os membros de maior importância e é responsável pelas decisões executivas e políticas (OIT, 1946). A sua renovação acontece a cada três anos. Caso não ocorram eleições para esse fim, o Conselho se mantém até elas serem feitas.

Por fim, a Repartição Internacional do trabalho tem a função de centralizar e de distribuir todas as notícias relacionadas aos regulamentos internacionais sobre a situação dos servidores e regimes de trabalho. Sendo restrito a ela o estudo e preparo dos assuntos que serão levados a Conferência para finalização das convenções internacionais, bem como o tratamento das demandas especiais prescritas pela Conferência, ou pelo Conselho de Administração.

Desta forma, cabe a OIT acompanhar e supervisionar as normas internacionais do trabalho, para garantir que os países apliquem as convenções ratificadas. Sendo esse acompanhamento feito por meio de relatórios enviados pelos Estados-membros, indicando as medidas usadas para aplicabilidade das Convenções.

Porém, a OIT não possui mecanismos de sanção quanto ao não cumprimento das recomendações. Por outro lado, a instituição possui uma gestão do uso correto das normas, dentre os quais: a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações (CEACR), o Comitê de Aplicação das Normas da Conferência (CAS), o Comitê de Liberdade Sindical, além da atuação do Conselho da Administração que é um canal aberto para os Estados-membros (OIT, 1946).

O CEACR é responsável por examinar o cumprimento das Convenções ratificadas pelos Estados-membros, expondo um relatório anual para a Convenção Internacional do Trabalho (CIT). Já o CAS trabalha durante o encontro anual da CIT examinando o relatório feito pelo CEACR. O Comitê de Liberdade Sindical, faz averiguações se de fato há liberdade sindical e negociação coletiva, conforme as normas estabelecidas.

Portanto, cabe a OIT verificar a aplicação das normas e sugerir melhorias nas áreas aplicadas. Caso haja alguma dificuldade por parte dos Estados em aplicar as normas, a OIT procura auxiliar os países através do diálogo social e da assistência técnica.

As convenções, protocolos e resoluções desenvolvidos pela Organização Internacional do Trabalho, definem os padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos pelos Estados. Sendo estes tratados de caráter jurídico, quando ratificados, devem ser incorporados em sua totalidade ao sistema legislativo, executivo e administrativo dos países. Por outro lado, a OIT organiza recomendações aos Estados, que muitas das vezes é

um complemento de um tratado, ou apenas um guia para certos temas relevantes ao trabalho.

Tendo em vista isso,

As resoluções representam pautas destinadas a orientar os Estados-Membros e a própria OIT em matérias específicas. Já as declarações contribuem para a criação de princípios gerais de direito internacional. Ainda que as resoluções e declarações não tenham o mesmo caráter vinculante das convenções e dos protocolos, os Estados-Membros devem responder à OIT quanto às iniciativas e medidas tomadas para promover seus fins e princípios (OIT BRASIL, 2018?).

A OIT, dentro da Conferência Internacional do Trabalho define seus Programas e Orçamento a cada dois anos. Tendo como objetivo indicar as estratégias e os objetivos esperados do trabalho da Organização no biênio. Assim que estabelecido, desenvolve um programa de trabalho e um orçamento com base nas prioridades identificadas no Plano Estratégico.

O programa bienal de trabalho da OIT é feito nos Estados membros, especialmente por meio dos Programas de País de Trabalho Decente (DWCPs), alinhados com os planos nacionais de desenvolvimento e as estruturas de planejamento da ONU. A DWCP é uma forma de aplicação do Programa e Orçamento da OIT dentro dos países. As prioridades e resultados do programa refletem a estrutura de resultados estratégicos da OIT, adaptada às situações e prioridades daquele país.

A Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos fundamentais no trabalho, adotada na Conferência Internacional do Trabalho em 19 de junho de 1998, reiterou os princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição da OIT e na Declaração de Filadélfia, desenvolvendo princípios de direitos humanos dentro de suas competências. São quatro seus princípios fundamentais: 1) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; 2) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; 3) a abolição efetiva do trabalho infantil; e 4) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2018?).

Desta forma, os quatro princípios reafirmam os pressupostos dos Direitos Humanos, disseminando a qualidade de vida, a liberdade, os direitos sociais e a equidade. Contudo, a OIT não deixa claro o combate ao *dumping social* em sua Constituição ou convenções e recomendações.

Entretanto, a prática do *dumping* é retratada dentro do âmbito econômico internacional, pois ela é comum nesta arena e surge da manipulação de preço por parte dos proprietários das indústrias e multinacionais que reduzem o preço da mercadoria vendida no comércio exterior, a um preço menor do que o vendido no território nacional. Prática essa que é considerada desleal.

O próprio conceito do DS é estritamente econômico e se tornou cada vez mais comum devido ao expansionismo industrial e a globalização. Por conseguinte, a ética comercial é descartada e a busca por maximização de lucros e mercados consumidores tem levado as empresas a praticarem a má-fé (PINTO, 2011, p. 138). Nesse sentido, o termo *dumping* já era utilizado pela Organização Mundial do Comércio (OMC), que estabelece a definição do termo e as medidas preventivas para evitar a sua prática, além de investigar e julgar por meio do Órgão de Solução de Controvérsias.

Porém, diferente da OMC, a Organização Internacional do Trabalho atua fazendo estudos sobre as ações dos países diante das situações degradantes de trabalho, acompanha o desenvolvimento tecnológico e o comércio internacional e como isso impacta a dinâmica do trabalho. Como a OIT é desprovida de mecanismos de sanção perante os Estados-membros, suas recomendações são apenas sugestivas e não tem poder punitivo (SILVA; NOVAES, 2015, p. 36). Da mesma forma, os membros consignatários da Constituição da Organização Internacional do Trabalho não têm obrigação de ratificar as resoluções emitidas pela organização (QUEIROZ, 2007, p. 172).

Nesse sentido, como não há prerrogativas claras no âmbito da OIT quanto à prática do DS, os Estados têm livre interpretação quanto ao seu entendimento, o que torna as ações *antidumping social* mais desafiadoras. Já no âmbito comercial, países desenvolvidos, liderados pelos EUA e a França, tentam incluir uma cláusula social na OMC (GRIECO, 2001 apud SILVA; NOVAES, 2015, p. 31). Como essa organização tem poder coercitivo diante seus membros, a cláusula pode ser uma aliada na luta pelos direitos trabalhistas no mundo.

A inclusão desta cláusula não tem apoio dos países subdesenvolvidos que alegam protecionismo dos países centrais por trás dessa proposta (QUEIROZ, 2007, p. 176). Por

outro lado, os países centrais acusam os países periféricos de subsidiarem o *dumping social* para garantir vantagens comerciais com leis trabalhistas menos rigorosas e mão de obra barata.

A alegação é a de que os Estados em desenvolvimento têm ganhos comparativos devido a flexibilização das leis trabalhistas e dos direitos dos trabalhadores, e que se suas normas se igualarem as dos países centrais, perderiam seu poder de barganha e competitividade no comércio internacional.

3.1 A OIT no Brasil

A Organização Internacional do Trabalho está presente no Brasil desde 1950. Além da promoção dos princípios básicos promulgados na Constituição da OIT, a sua atuação no território brasileiro é destacado pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente³, que envolve temas como trabalho infantil, tráfico de pessoas e trabalhos com sistemas de semiescravidão. Assim como, promover igualdade e trabalho decente para imigrantes, deficientes, grupos sociais marginalizados, entre outros (OIT BRASIL, 2018).

Nesta sessão objetiva-se expor de forma mais prática as ações da OIT no Brasil, mostrando sua trajetória e principais projetos. A saber, em maio de 2006, o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), que consiste na promulgação dos pilares estratégicos da OIT, como melhores empregos - com igualdade de oportunidades e de tratamento - erradicar o trabalho escravo, eliminar o trabalho infantil, além de fortalecer a comunicação tripartite nos moldes da OIT (MINISTERIO DO TRABALHO, 2006, p. 9).

Com efeito, o Brasil é precursor de agendas subnacionais voltadas para o trabalho decente. Em vista disso, em 2010, o país lançou o Plano Nacional de Trabalho Decente: Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais. Esse plano é o instrumento de operacionalização da ANTD, com evidências importantes para a verificação da evolução das políticas.

Além disso, o Brasil percebeu a necessidade de especificar as questões do trabalho para jovens, com a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, lançada em 2011, ano em que o Brasil iniciou a preparação para sua I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente.

Em sua atuação contínua, em 2014, a OIT Brasil iniciou um sistema inédito de indicadores municipais que verifica a enorme diversidade de oportunidades e desafios para a divulgação do trabalho decente em todo o país. O sucesso desse projeto permitiu a troca de boas práticas entre o Brasil e outros Estados. Dessa cooperação, surge um projeto de referência que é a *Iniciativa Regional América Latina e Caribe Livres de Trabalho Infantil*, uma plataforma de ação intergovernamental que incentiva a redução do trabalho infantil nessas localidades.

Da mesma forma, outros projetos lançados pela OIT, como o Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil e o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, lançados em 2017, auxiliam e fomentam políticas públicas para erradicação do trabalho escravo, o cuidado com a saúde e a segurança no ambiente de trabalho.

É importante salientar que a Organização Internacional do Trabalho comemorou seu 100º aniversário no ano de 2019 e em antecipação a essa data comemorativa, organizou reuniões nos anos de 2017 e 2018 para discutir sete iniciativas do centenário para promulgar mudanças no trabalho. A primeira iniciativa é o futuro do trabalho. A Organização entende que o trabalho tem a capacidade de mudar a situação da pobreza, ao proporcionar melhoria da qualidade de vida e emprego. Em um cenário em que problemas sociais, injustiças e a precariedade de emprego têm se agravado:

A OIT está se preparando para poder compreender e responder às mudanças no mundo do trabalho e para ter um papel de liderança perante o desafio global de garantir trabalho decente para todos os homens e mulheres. Nesse contexto, em 2013 o Diretor Geral da OIT expôs os desafios enfrentados pela organização no relatório Rumo ao centenário da OIT: Realidades, renovação e compromisso tripartite, que introduziu as sete Iniciativas do Centenário (OIT, 2017).

Além da iniciativa sobre o futuro do trabalho, tem-se a Iniciativa para o Fim da Pobreza, Iniciativa sobre Mulheres no Trabalho, Iniciativa Verde, Iniciativa sobre Normas, Iniciativa sobre Empresas e Iniciativa sobre Governança. Todas são voltadas para o diálogo entre a sociedade, a estrutura tripartite da OIT e outros atores relevantes e interessados.

É importante ressaltar que maiorias das normas trabalhistas brasileiras são provenientes das recomendações da OIT, tendo o Brasil ratificado oitenta e duas Convenções, todas vigentes.

Por fim, cabe a OIT continuar supervisionando os trabalhos executados no Brasil com vistas à melhoria das condições de trabalho e dos trabalhadores. Sendo esse o caminho mais assertivo para se alcançar mais progresso da justiça social, a função desempenhada pela Organização Internacional do Trabalho continua necessária.

Conclusão

A presente pesquisa possibilitou compreender o desenvolvimento do termo trabalho, sendo o *dumping social* o critério utilizado para se entender de que maneira a OIT auxilia os trabalhadores a superar as injustiças sociais, o desemprego, o trabalho escravo, e tanto outros assuntos relevantes à qualidade, segurança e saúde no trabalho.

O DS é um tipo de violência contra o trabalhador, praticado pelas empresas, principalmente nos países periféricos. Seu objetivo é maximizar os ganhos das empresas no mercado global, reduzindo o custo do produto e marginalizando os trabalhadores, privando-os de direitos trabalhistas e previdenciários.

Com a Revolução Industrial, houve mudanças estruturais que impactaram diretamente a incipiente classe operária. Com isto, o nascente capitalismo promovia um sistema marcado por baixos salários, longas jornadas de trabalho, serviço infantil, além de ambientes perigosos e morbíferos para garantir vantagens competitivas nas trocas de manufaturas.

Dessa forma, surgiram as desigualdades ocasionadas pelo capitalismo, desde o mercantilismo europeu, no século XV, até o modelo atual do capitalismo globalizado, causador do *dumping social*. As trocas desiguais entre os Estados intensificaram as diferenças entre os países, fortalecendo a dependência econômica entre o centro e a periferia.

Diante dessas desigualdades, foi criada a OIT em 1919, com objetivo de promover a justiça social, visando garantir os direitos sociais e a comunicação sadia entre empregados e empregadores. Seus quatro princípios fundamentais são: 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.

Desta maneira, esses quatro princípios reafirmam os pressupostos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, disseminando a qualidade de vida, a liberdade, os direitos sociais e principalmente a equidade. Essas práticas da Organização podem ser enquadradas como uma forma indireta de combate ao *dumping social* e importantes ações para a superação de injustiças sociais no campo trabalhista.

Conforme elencado pelos teóricos dependentistas, os conflitos entre as classes e grupos sociais são relevantes para o entendimento do processo de desenvolvimento de um país e não apenas o seu quadro econômico. Sendo assim, o engajamento dos grupos sociais impulsiona as mudanças políticas que afetam o quadro socioeconômico, além de incentivar a criação de novas políticas públicas e o alargamento industrial. Dessa forma, cabe a Organização Internacional do trabalho fomentar o diálogo entre as partes, a fim de se evitar a quebra dos contratos e vínculos entre empregadores e trabalhadores e promover a justiça social.

Como verificado, a OIT não dispõe de mecanismos que lidam diretamente com o DS em sua Constituição, convenções e recomendações, o que dificulta uma ação mais assertiva contra essa prática. Neste caso, sua interpretação fica a mercê dos Estados, dentro das prerrogativas humanitárias da OIT. Os embates diretos contra o *dumping* são realizados no âmbito comercial, com a OMC desenvolvendo ações e trabalhos para evitar a *superexploração* do trabalhador e as vantagens competitivas desleais no comércio internacional.

Nesse sentido, cabe a OIT formular resoluções que previnam diretamente o *dumping* no âmbito social, de modo a incentivar e orientar os seus países membros a seguirem normas mais justas no que se refere às condições sadias de trabalho.

Esse artigo mostrou que mesmo com prerrogativas sociais e discursos em torno da defesa dos direitos humanos, a Organização Internacional do Trabalho ainda tem espaço para aprimorar sua atuação em favor dos trabalhadores, do trabalho justo e do desenvolvimento sustentável.

Cabe salientar que mesmo não tratando do DS diretamente, as tratativas da OIT podem ser fatores que desestimulam essa prática. Para que haja uma efetiva superação das desigualdades e injustiças cometidas no ambiente de trabalho faz-se necessário suprimir a liberdade de interpretação por parte dos Estados. Nesse sentido, essa atuação latente deve tornar-se manifesta. Talvez assim, haja uma melhora nas condições de trabalho de países pobres com altos índices de desemprego e poucos projetos voltados à conscientização da

Artigo original

Hegemonia – Revista Eletrônica do Programa de Mestrado em Direitos Humanos, Cidadania e Violência/Ciência Política do Centro Universitário Unieuro

ISSN: 1809-1261

UNIEURO, Brasília, número 31, Julho a Dezembro de 2020, pp. 117-135.

necessidade de um ambiente sadio de trabalho como fator de qualidade de vida dos empregados.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. . A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos Sociais do Trabalhador. *Âmbito Jurídico* , v. XI, p. 1-30, 2008.

ANDERY, Maria Amélia Pie Abid. et al. Para compreender a ciência: uma perspectiva histórica. Rio de Janeiro: Garamond, 2012.

BORDALO, K. B. O Trabalho na concepção de Marx. *Anais do Congresso Nacional de Educação*, 2013.

OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo. Montreal, 1946. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2019.

GRACIOLLI, Edilson José; DUARTE, Pedro Henrique Evangelista. A Teoria da Dependência: Interpretações sobre o (Sub)Desenvolvimento na América Latina. V Colóquio Marx e Engels, 2007, Campinas. V Colóquio Marx e Engels, 2007.

GRIECO, Francisco de Assis. O Brasil e a Nova Economia Global. São Paulo: Aduaneiras, 2001.

KENNEDY, PAUL. Ascensão e queda das grandes potências: transformação econômica e conflito militar de 1500 a 2000. 20ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1989.

LAU, A. I. A CLÁUSULA SOCIAL NO COMÉRCIO INTERNACIONAL: A INTERAÇÃO ENTRE A OMC E A OIT NO COMBATE AO DUMPING SOCIAL. *Revista Direito e Desenvolvimento*, v. 6, n. 11, p. 189-206, jan./jun, 2015.

LEAL, Priscila de Oliveira Ribeiro. Jus.com. A evolução do trabalho humano e o surgimento do Direito do Trabalho. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 10 de out. de 2019.

MACHADO, L. G. T. Teoria da Dependência na América Latina. *Revista de Estudos Avançados TEA - USP, USP - SÃO PAULO*, v. 35, p. 199 - 215, 12 jan, 1999.

Artigo original

Hegemonia – Revista Eletrônica do Programa de Mestrado em Direitos Humanos, Cidadania e Violência/Ciência Política do Centro Universitário Unieuro

ISSN: 1809-1261

UNIEURO, Brasília, número 31, Julho a Dezembro de 2020, pp. 117-135.

MAYORGA, L. J. P.; UCHÔA, Anna Walleria Guerra. Efeitos do Dumping Social no Direito ao meio Ambiente do trabalho sadio: atuação da OIT e OMC. *PublicaDireito*, 2014, p. 89-112.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Agenda Nacional do Trabalho Decente. Brasília. 01 de dez. de 2006.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. OIT. [2018?] Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>. Acesso em: 11 fev. 2020.

NOGUEIRA, João Ponte; MESSARI, Nizar. Teoria das Relações Internacionais. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

OIT BRASIL. Normas internacionais de trabalho. [2018?]. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 11 fev. 2020.

OIT. OIT e o Futuro do Trabalho. 2017. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6416140>>. Acesso em: 11 fev. 2020.

ONU. A Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>>. Acesso em: 20 de out. de 2019.

PINTO, Jose Augusto Rodrigues. Dumping social ou Delinquência Patronal na Relação de Emprego? *Rev. TST*, Brasília, vol. 77, no 3, jul/set 2011. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/26999/007_pinto.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02 nov. 2019.

QUEIROZ, M. S. A. . A Cláusula Social na OMC: por uma inter-relação efetiva entre OMC e OIT e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Scientia Iuris (UEL)*, v. 11, p. 165-183, 2007.

RIZZOTTO, M. L. F.; NOGUEIRA, Francis Mary Guimarães . Compreendendo o capitalismo dos países dependentes iluminado pela teoria de Ruy Mauro Marini: pressuposto para a análise das políticas sociais. *Anais do 2º Seminário Nacional: Estado e Políticas Sociais no Brasil: políticas sociais e desenvolvimento*. Cascavel: Edunioeste, 2005. p. 1-11.

ROQUE, Sílvia. Pós-guerra? Percursos de violência nas margens das Relações Internacionais. Coimbra: Almedina, 2016.

MARINI, R. M. Dialética da Dependência. 1ª edição, 1973.

Artigo original

Hegemonia – Revista Eletrônica do Programa de Mestrado em Direitos Humanos, Cidadania e Violência/Ciência Política do Centro Universitário Unieuro

ISSN: 1809-1261

UNIEURO, Brasília, número 31, Julho a Dezembro de 2020, pp. 117-135.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dumping social nas relações de trabalho. Formas de combate. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8a. Região, V. 48, 2016. Disponível em:<<https://www4.trt23.jus.br/revista/content/o-dumping-social-nas-relacoes-de-trabalho-formas-de-combate>> Acesso em: 11 de set. de 2019.

SILVA, Leda Maria Messias da; NOVAES, Milaine Akahoshi. DUMPING SOCIAL E DIGNIDADE DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: PROPOSTAS PARA A REDUÇÃO DA PRECARIZAÇÃO. Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, v. 4, p. 22-39, 2015.

VAINFAS, Ronaldo; et al.. História – Volume Único. Ed. Saraiva, São Paulo, 2010.