

DUMPING SOCIAL E DIGNIDADE DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: PROPOSTAS PARA A REDUÇÃO DA PRECARIZAÇÃO

Leda Maria Messias da Silva
Milaine Akahoshi Novaes

RESUMO: O processo produtivo em um mundo globalizado tem repercutido pontos negativos para a classe trabalhadora. Em decorrência de um mercado competitivo sem fronteiras, surgiu o *Dumping Social*, que é um termo utilizado para definir uma estratégia das grandes empresas para reduzirem os custos e, por consequência, aumentarem os lucros em prejuízo de direitos trabalhistas internacionalmente reconhecidos. Neste sentido, o meio ambiente do trabalho, que é o local onde o trabalhador passa a maior parte da sua vida, não é alvo de preocupação destas grandes corporações, permitindo que os trabalhadores desempenhem seu labor em locais inadequados, insalubres e sem as garantias mínimas. Assim, estuda-se neste trabalho a transgressão destes direitos fundamentais e analisa-se o papel da Organização Internacional do Trabalho e da

Organização Mundial do Comércio, as quais são responsáveis nas matérias que envolvem trabalho e comércio em âmbito internacional. Da mesma forma, são considerados os direitos da personalidade prejudicados pela prática do *Dumping Social*, para em seguida apresentar proposta a fim de reafirmar as garantias fundamentais dos trabalhadores, uma vez que não bastam os direitos serem previstos, mas sim aplicados.

PALAVRAS-CHAVE: Meio Ambiente do Trabalho; *Dumping Social*; Direitos da Personalidade.

RESUMEN: El proceso de producción en un mundo globalizado ha repercutido puntos negativos para la clase obrera. Como resultado de un mercado competitivo y sin fronteras, surgió el *Dumping Social*, que es un término



.....
Leda Maria Messias da Silva

Pós-doutora, pela Universidade de Lisboa-Portugal, em Direito do Trabalho, Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais, Subárea de Direito do Trabalho, pela PUC-SP; Docente do curso de Graduação e Pós-graduação em Direito da Universidade Estadual de Maringá-UEM; Docente da Graduação e do Mestrado em Ciências Jurídicas do Centro Universitário de Maringá - UNICESUMAR;



Milaine Akahoshi Novaes

Oficial de Justiça Avaliador Federal no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho na Universidade Cândido Mendes, mestranda em Ciências Jurídicas pelo UNICESUMAR – Centro Universitário de Maringá.

utilizado para definir una estrategia de las grandes empresas para reducir los costos, y por lo tanto aumentar las ganancias a expensas de los derechos laborales internacionalmente reconocidos. En este sentido, el medio ambiente del trabajo, que es el lugar donde el empleado pasa la mayor parte de su vida, no es motivo de preocupación de estas grandes corporaciones, lo que permite a los trabajadores realizar su trabajo en lugares inapropiados, insalubres y sin las garantías mínimas. Después de estudiar la transgresión de estos derechos fundamentales, se analizará el papel de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial del Comercio, que son responsables por los asuntos relacionados con el trabajo y el comercio internacional. Del mismo modo, los derechos de la personalidad afectados por la práctica de *Dumping Social* serán considerados, para en seguida presentar propuesta con el fin de reafirmar las garantías fundamentales de los trabajadores, ya que no es suficiente los derechos predichos, pero aplicados.

PALABRAS CLAVE: Medio Ambiente del Trabajo; *Dumping Social*; Derechos de la Personalidad.

INTRODUÇÃO

O meio ambiente do trabalho relaciona-se diretamente com o cotidiano do ser humano. Este local, onde o trabalhador desempenha suas atividades durante grande parte do dia, deve cumprir requisitos que são profundamente ligados à dignidade da pessoa humana. Porém, em um mundo globalizado os mercados não encontram fronteiras, e nem as grandes empresas. Assim, multinacionais aproveitam a oportunidade de se instalarem em locais

onde os direitos trabalhistas básicos não são aplicados, diminuindo os custos de produção, e possibilitando lançar no mercado produtos com preços competitivos. Esta prática passou a ser conhecida com o nome de *Dumping Social*, que será examinado no presente trabalho.

Inicialmente, este artigo fará uma exposição acerca do meio ambiente de uma maneira ampla, através do conceito legal e doutrinário, para em seguida, tratar do meio ambiente do trabalho. Assim, pretende-se externar a importância para a saúde física e psíquica do trabalhador em executar seus serviços em um local decente.

Neste contexto, será esclarecida a questão do *Dumping Social* e a repercussão desta prática na vida dos trabalhadores. Também é uma reflexão sobre como o valor do trabalho está sendo desmerecido em razão da busca incessante por lucros, de modo que se esquece que por trás do trabalho existe um ser humano, o qual oferece o seu bem mais precioso: o tempo e sua força de trabalho, ou seja, uma grande parcela da sua vida.

Como se trata de um tema que extrapola as fronteiras dos países, é imprescindível a análise das organizações internacionais e suas atribuições. Desta maneira, a Organização Internacional do Trabalho tem por função promover a justiça social nas relações de trabalho, enquanto que a Organização Mundial do Comércio tem por objetivo supervisionar o comércio internacional.

Após esta análise, passa-se a estudar os principais aspectos dos direitos da personalidade afetados, principalmente a dignidade humana. Justifica-se, o presente artigo, pela necessidade de proteção destes direitos, os quais dizem respeito à integridade física, psíquica e moral

das pessoas que desempenham seu labor.

Por fim, apresentar-se-á propostas com o intuito de contribuir de alguma forma para chamar a atenção para este tema tão importante, que envolve o trabalho. A expressão tão comumente usada “o trabalho dignifica o homem” deve ser revista no atual cenário econômico mundial, já que, no caso de *Dumping Social*, por exemplo, o trabalho acaba por lhe retirar sua dignidade.

O método utilizado foi o dedutivo, de cunho qualitativo, através da pesquisa teórica, utilizando-se dos seguintes instrumentos: bibliografias, compostas por livros, periódicos científicos, documentos disponíveis na internet e análise de casos concretos.

1 O MEIO AMBIENTE: CONCEITO DOUTRINÁRIO E LEGAL

O meio ambiente é definido, por um conceito bastante amplo, no art. 3º, I da Lei n. 6.938/81, o qual prevê que: “meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Trata-se de uma definição abstrata e que traz um conteúdo jurídico indeterminado, mas que está em harmonia com o art. 225 da Constituição Federal, o qual estatui que “todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”.

Antunes (2008, p. 9) contribui com o seguinte conceito de meio ambiente:

Meio ambiente compreende o humano como parte de um conjunto

de relações econômicas, sociais e políticas que se constroem a partir da apropriação dos bens naturais que, por serem submetidos à influência humana, transformaram-se em recursos essenciais para a vida humana em quaisquer de seus aspectos.

Na definição de Silva (2013, p. 23) “o meio ambiente é, assim, a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”.

A doutrina classifica o meio ambiente em razão do bem a ser tutelado. De acordo com Sanchez (2009, p. 13-14) pode ser dividido em: 1) meio ambiente natural, constituído pela fauna, flora, ar, solo e água; 2) meio ambiente artificial, criado pela ação transformadora dos homens, como as edificações e equipamentos públicos; 3) meio ambiente do trabalho, compreendido como o local onde o ser humano desenvolve suas potencialidades; 4) meio ambiente cultural, integrado pelo patrimônio histórico, turístico, paisagístico, arqueológico e artístico; e 5) patrimônio genético, entendido como a tutela e preservação da vida em todas as suas formas.

Deste modo, pode-se afirmar que a proteção ao meio ambiente, incluído o do trabalho, é, antes de tudo, uma questão de cidadania (LEITE, 2003, p. 294). Ademais, um meio ambiente equilibrado e sadio faz parte dos direitos fundamentais da pessoa humana. Neste sentido, explica Silva (2013, p. 61):

Temos dito que o combate aos sistemas de degradação do meio ambiente convertera-se numa preocupação de todos. A proteção ambiental, abrangendo a preservação da Natureza

em todos os seus elementos essenciais à vida humana e à manutenção do equilíbrio ecológico, visa a tutelar a qualidade do meio ambiente em função da qualidade de vida, como uma forma de direito fundamental da pessoa humana.

Da mesma maneira é a colocação de Benhossi e Fachin (2013, p. 244):

Todos são iguais no sentido de ter os mesmos direitos, de usufruir das benesses do meio ambiente, não podendo haver preferências ou distinções em função de poder econômico ou força política. O meio ambiente está para servir todos, sendo ele considerado um direito fundamental, apregoado no texto constitucional, no artigo 225, que explana muito bem acerca do direito de usufruir e dever de todos de fazer manter este bem preservado e ecologicamente equilibrado.

Assim, o meio ambiente do trabalho está englobado num conceito maior de meio ambiente, havendo uma correlação entre o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho. Ambos objetivam a melhoria da qualidade de vida no ambiente, vez que a agressão a este bem fundamental pode trazer consequências irreversíveis, inclusive aos direitos da personalidade do trabalhador, que será tratado mais adiante.

2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Para conceituar meio ambiente do trabalho utilizamos a definição de Fiorillo (2014, p. 66):

Constitui meio ambiente do trabalho o

local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc).

Sobre esta temática Silva e Silva Rosa (2013, p. 278) consideram: “a Constituição Federal, quando prevê que todos têm direito ao Meio Ambiente ecologicamente equilibrado, abrange o Meio Ambiente do Trabalho, meio ambiente este que, segundo a Recomendação 193 da Organização Internacional do Trabalho, deve ser decente, ou seja, digno”.

Trata-se, portanto, de proteção à saúde e segurança do trabalhador no meio onde opera suas atividades laborais. São condições mínimas que devem ser observadas pelo empregador, as quais passaram a ser objeto de preocupação do Direito à partir da Revolução Industrial, como bem observado por Martins (2014, p. 711):

Até o início do século XVIII, não havia preocupação com a saúde do trabalhador. Com o advento da Revolução Industrial e de novos processos industriais – a modernização das máquinas -, começaram a surgir doenças ou acidentes decorrentes do trabalho. A partir desse momento, há necessidade de elaboração de normas para melhorar o ambiente de trabalho em seus mais diversos aspectos, de modo que o trabalhador não possa ser prejudicado com agentes nocivos à sua saúde. O Direito

passou, então, a determinar certas condições mínimas que deveriam ser observadas pelo empregador, inclusive aplicando sanções para tanto e exercendo fiscalização sobre as regras determinadas.

A Constituição Federal faz referência ao meio ambiente do trabalho no art. 200, inciso VIII, ao prever que: “ art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. Também, encontra-se no artigo 170, inciso VI, da Constituição Federal, como fundamento da ordem econômica e financeira a valorização do trabalho humano, a fim de assegurar a todos uma vida digna, observado o princípio da defesa do meio ambiente.

O meio ambiente do trabalho é o local onde o trabalhador passa boa parte de sua vida, de maneira que há forte ligação entre a qualidade de vida com a qualidade daquele ambiente (SILVA, 2013, p. 23). Neste mesmo sentido Silva e Pereira (2013, p. 26) corroboram: “o ser humano passa a maior parte de sua vida no trabalho, por isso há uma necessidade importante de o Direito, em geral, proteger este ambiente”.

Sobre este tema existe previsão no artigo 4º da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 1.254/94). Vejamos:

Todo membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e empregados interessados, e considerando as condições e hábitos nacionais, formular e por em prática, reexaminando periodicamente, uma política nacional

coerente, em matéria de seguridade e saúde dos trabalhadores, e meio ambiente do trabalho. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde, consequentes do trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida da razoabilidade, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho.

Carvalho et al. (2013, p. 90) conclui: “portanto, não restam dúvidas de que ter um ambiente de trabalho sadio é um direito do empregado, bem como um dever do empregador garantir esse ambiente de trabalho sadio, e de toda a sociedade atentar para esse grave problema”.

Leite (2003, p. 288-289) afirma que se deve superar a concepção tradicional de meio ambiente do trabalho, que é aquela que o define somente sob a perspectiva da medicina, higiene e segurança do trabalho. Para o autor:

A concepção moderna de meio ambiente do trabalho, portanto, está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde. Esses direitos, na verdade, constituem corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania.

Desta forma, verifica-se que a proteção do meio ambiente do trabalho visa à proteção do próprio trabalhador, abrangendo sua integridade física, psíquica e moral, pois ele não pode ser visto como mero fator de produção e substituível. Outrossim, trata-se de um ser humano de caráter único, o qual deve ter seus direitos mínimos garantidos e protegidos, tanto no âmbito nacional quanto internacional.

3 O DUMPING SOCIAL

O *Dumping Social* é uma prática utilizada pelas empresas em decorrência da economia globalizada e da forte concorrência. Busca-se maior lucro em detrimento das garantias dos trabalhadores, diminuindo-se os custos de produção através do desrespeito às normas trabalhistas.

Manus (2014, p. 113), expressa sua opinião ao afirmar que a globalização não é benéfica para os trabalhadores uma vez que “[...] o capitalismo sempre impõe medidas que preservem e aumentem o lucro, o que importa, sempre, em diminuir os custos da mão de obra e, por consequência, agravar as condições de trabalho”.

Neste sentido Mayorga e Uchoa (2014, p.96-97), salientam:

Os novos mecanismos utilizados pelas empresas à luz de uma economia globalizada deram lugar ao termo conhecido como *Dumping Social*, que vem a caracterizar as práticas adotadas por algumas empresas multinacionais para obterem maiores benefícios e menores custos de produção a partir do desrespeito aos direitos e garantias trabalhistas, internacionalmente reconhecidos.

Diante do atual cenário, de uma economia globalizada, grandes empresas multinacionais buscam se instalar em países onde possam ter mais lucros em detrimento dos direitos trabalhistas. Foi neste contexto que começou-se a utilizar o termo “*Dumping Social*”.

A definição de *Dumping Social* originou-se do conceito de *Dumping* (BARZOTTO, 2007, p. 57). Este último instituto é uma prática

desleal de comércio internacional, o qual, segundo a autora, “[...] ocorre quando o preço e a exportação de um produto é inferior àquele normalmente praticado: quer dizer, quando uma empresa vende um produto no mercado estrangeiro por menos do que seu custo de produção, ou o preço que pratica em seu mercado local ou doméstico”.

Já o *Dumping Social*, também diz respeito a baixos preços, porém, estes são obtidos em decorrência da violação de direitos trabalhistas.

Para Souto Maior, Mendes e Severo (2014, p. 22):

O “dumping social”, assim identificado como a prática recorrente, reiterada, de descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e de levar vantagem sobre a concorrência, ainda que tal objetivo não seja atingido, deve repercutir juridicamente, pois causa grave desajuste em todo o modo de produção, com sérios prejuízos para os trabalhadores e para a sociedade em geral.

A respeito do tema, Grieco (2001, p. 24) salienta que este instituto está “[...] relacionado a menores custos da produção, como consequência de baixos salários e menos proteção social concedida a trabalhadores menores ou semi-escravos”. Por sua vez, Di Sena Júnior (2008, p. 94) colabora com a seguinte definição de *Dumping Social*:

A ideia parte do princípio de que alguns produtos são baratos devido à utilização de mão-de-obra escrava ou infantil, aos salários irrisórios, por negarem direitos essenciais aos trabalhadores (como o direito de

greve, de organização e de negociação coletiva) ou por submeterem-nos a situações precárias de trabalho.

Nascimento (2011) atenta que não é tarefa fácil a prova de que a empresa se utiliza desta prática, e considera dois aspectos:

Primeiro [...] é preciso demonstrar que uma empresa praticou dumping social com a finalidade de rejeitar o sistema jurídico vigente ou de utilizá-lo de modo abusivo, o que nem sempre é muito fácil. Em segundo lugar é preciso realçar que o dumping social não é um fenômeno originariamente interno a um país. A sua aplicabilidade exige, quase sempre, uma relação entre o que se faz em mais de um país. Sem citar exemplos correntes de todos conhecidos, a economia de um país pode revitalizar-se com o dumping social, o que é indesejável na medida em que sejam sacrificados os direitos do trabalhador.

Becerra (2011, p. 232) sustenta que “no caso de *Dumping Social*, contudo, o que se negocia é a dignidade do ser humano, pois o homem passa a ser visto como uma mercadoria a serviço dos interesses comerciais das grandes transnacionais”. Transgride-se, desta forma, um direito fundamental do trabalhador, que é o direito ao meio ambiente do trabalho sadio. Como já dito, o homem passa a maior parte da sua vida no trabalho, de modo que uma vez prejudicado em seu labor, prejudica-se a sua própria dignidade.

Neste contexto, o Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública nº 0000798-13.2013.5.05.0463 contra a empresa Itabuna Textil S/A, mais conhecida pelo seu nome de

fantasia Trifil. A sentença, de 27 de maio de 2014, condenou a empresa ao pagamento de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais) por danos morais coletivos em razão da prática do *Dumping Social*¹. Segundo consta da decisão, desde 2005 o Ministério Público do Trabalho vinha constatando diversas irregularidades, ou seja, o descumprimento da legislação trabalhista, em especial no que tange às normas de saúde, segurança e medicina do trabalho. A partir de então, foi firmado Termo de Ajuste de Conduta, porém, a empresa referida continuou descumprindo as normas trabalhistas. Fato constatado no transcorrer dos anos, nas diversas fiscalizações no local, em que em todas as ocasiões foram constatadas a violação das disposições legais no que tange à proteção do trabalhador. Assim, a sentença expõe que a empresa optou de forma consciente e deliberada a priorizar o lucro em detrimento de um meio ambiente do trabalho hígido e seguro. Segundo o Juiz do Trabalho João Batista Sales Souza: “a conduta da empresa corresponde, sob o ponto de vista econômico, a algo que se convencionou denominar de *Dumping Social*”.

De fato, o *Dumping Social* é uma prática consciente e reiterada de infração aos direitos sociais dos trabalhadores internacionalmente reconhecidos, que gera um dano a toda sociedade, pois além do aspecto laboral, configura-se uma concorrência desleal perante as empresas cumpridoras da lei. Trata-se da busca predatória por lucros, explorando pessoas em condições vulneráveis em total prejuízo à dignidade do ser humano.

.....
1 Sentença disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=13780&p_grau_pje=1&popup=0&cid=745>

4 O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS

Diante da conjuntura política e econômica mundial, tem ganhado força o papel das Organizações Internacionais para a resolução de problemas globais. Assim, será estudado neste tópico a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial do Comércio (OMS) pois se trata de matéria que diz respeito tanto à esfera trabalhista quanto à concorrência desleal.

4.1 A Organização Internacional do Trabalho - OIT

A OIT é uma agência das Nações Unidas, que foi criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes. Possui sede em Genebra, na Suíça, e nasceu com o objetivo de promover a paz mundial atrelada à justiça social.

Sobre a origem desta Organização, Souto Maior, Mendes e Severo (2014, p. 23) relatam:

Das pressões internacionais surgiram normas protetivas, não só dos trabalhadores, mas especialmente do comércio internacional, no entanto, com grande pressão para que estas normas fossem integradas às legislações internas de cada país. Essas preocupações ecoaram fortemente no Tratado de Versalhes, que em 1919 deu origem à OIT.

Desta forma, a OIT influencia na elaboração de legislações trabalhistas e na adoção de políticas sociais e econômicas. Outrossim, tem por objetivo promover o trabalho decente e produtivo (OIT, 2015):

O Trabalho Decente, conceito formalizado pela OIT em 1999,

sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Verifica-se através desta concepção, que se busca promover o bem estar e garantir uma vida digna aos trabalhadores. Conforme Alves (2010, p. 337), “a definição de trabalho decente está relacionada, em sua essência, à afirmação da dignidade da pessoa humana do trabalhador”.

Mayorga e Uchoa (2014, p. 101) explanam que “[...] a OIT desponta como a principal instituição encarregada das questões trabalhistas, visando o desempenho de uma função integral na busca da justiça social e, sobretudo, da qualidade de vida através de uma vida digna”.

As normas internacionais do trabalho são geradas a partir das convenções e recomendações elaboradas pela OIT. As primeiras, após serem ratificadas por um país, passam a integrar seu ordenamento jurídico. Por sua vez, as recomendações não estão sujeitas à ratificação, apenas sugerem diretrizes, possuindo caráter complementar, integrativo e interpretativo em relação às convenções (BARZOTTO, 2007, p. 88-89).

De acordo com Martins (2001, p. 74):

normalmente, as convenções da OIT acabam estabelecendo um

mínimo a ser observado pelos países que as ratificarem. Outras vezes são estabelecidas convenções que fixam princípios. É, porém, impossível estabelecer uniformidade de orientação internacional para os vários países, em razão da diversidade de questões culturais, históricas, geográficas, de desenvolvimento, daí por que a orientação do que seria o mínimo ou dos princípios básicos a observar.

As Convenções da OIT também não preveem aplicação de sanção em caso de descumprimento das obrigações nelas contidas. Di Sena Júnior (2008, p. 187-188) dispõe que “a maior crítica feita à OIT é que ela não dispõe de instrumentos coercitivos para fazer valer suas próprias decisões. Em virtude dessa circunstância, propugna-se pela vinculação de padrões trabalhistas à seara comercial multilateral”. E complementa: “De fato, a OMC é uma das poucas organizações internacionais com capacidade de coagir os Membros a cumprirem suas decisões”.

Por conseguinte, em razão de não existir sanções no âmbito da OIT, em caso de inobservância das obrigações internacionais, aplica-se uma advertência por parte da Conferência aos respectivos Estados-membros, que se caracteriza mais por ser uma sanção de ordem moral do que efetivamente jurídica (MORENA, 2014).

Desse modo, a OIT tem a função de harmonizar as relações de trabalho, com o estabelecimento de normas internacionais, e assim promover a justiça social e o respeito aos direitos humanos, tal como a dignidade da pessoa humana no desempenho de seu labor. Lamentável, que não imponha, medidas

coercitivas pelo não cumprimento de suas normas, principalmente, em questões de “dumping social”, que tanto pode contribuir para a dignidade humana.

4.2 A Organização Mundial do Comércio (OMC) e a cláusula social

No dia 15 de abril de 1994, 117 representantes de países assinavam em Marraqueche, Marrocos, a Ata Final da Rodada do Uruguai, criando, assim, a OMC em substituição ao GATT – General Agreement on Tariffs and Trade - Acordo Geral sobre Tarifas Aduaneiras e Comércio (ALMEIDA, 1999, p. 215). Desta maneira, de 1947 até 1994, o GATT funcionou com o papel de conduzir as negociações relativas ao intercâmbio internacional de mercadorias.

Conforme notícia Di Sena Júnior (2008, p. 42-43):

Ao longo de sua existência como organização, o GATT promoveu oito rodadas, durante as quais o comércio internacional foi paulatinamente desgravado. Com a constituição da OMC durante a Rodada do Uruguai, as matérias antes tratadas no âmbito do GATT adquiriram maior organicidade e estabilidade, uma vez que a disciplina do comércio internacional passou a ser da competência de uma organização internacional formalmente constituída, com regras próprias, princípios específicos e pessoal permanente.

Verifica-se que a OMC sucedeu o GATT a fim de ser um organismo mais sólido e eficaz. Acerca desta temática, Thorstensen (1999, p. 41) considera:

A OMC pretende ser a coluna mestra do novo sistema internacional do comércio, que se pretende mais integrado, mais viável e mais duradouro, fornecendo suas bases institucionais e legais. A estrutura legal da OMC engloba as regras estabelecidas pelo antigo GATT, mais modificações efetuadas ao longo dos anos, os resultados das negociações passadas de liberalização do comércio, além de todos os resultados da Rodada do Uruguai.

Grieco (2001, p. 106), destaca que um dos papéis fundamentais da OMC é “[...] a solução de disputas internacionais, pelo estabelecimento de processos merecedores de consenso e capazes de evitar imposições de grandes países ou blocos econômicos”.

Dentre diversas matérias, a OMC regula medidas *antidumping* (DI SENA JÚNIOR, 2008, p. 85), coibindo a situação em que “[...] a empresa exportadora pretensamente venderia seus produtos no mercado externo por preço inferior ao praticado internamente para, após eliminar os concorrente e conquistar o mercado, elevar unilateralmente os preços e auferir lucros monopolistas”. Contudo, não se pode incluir nesta regulamentação o *Dumping Social* (BARZOTTO, 2007, p. 58) pois, conforme já mencionado, são institutos diferentes, e não há qualquer menção a seu respeito no Acordo *Antidumping* da Rodada do Uruguai (AARU).

Di Sena Júnior (2008, p. 97), ensina que foi da discussão sobre *Dumping Social*, que se originou o conceito de cláusula social ou padrões trabalhistas, isto é, a inclusão de normas de proteção do trabalhador em tratados internacionais. Assim, a fim de coibir esta prática existente em diversos países, fala-

se na inclusão no âmbito da OMC de uma cláusula social, a qual tem por objetivo a: “[...] regulamentação e suspensão de quaisquer vantagens, benefícios e concessões [...] feitos às importações, provenientes de nações com padrões trabalhistas de caráter servil, utilização de trabalho infantil ou semi-escravidão” (GRIECO, 2001, p. 24).

Contudo, não há consenso entre os países quanto à adoção desta cláusula. É o que explica Mayorga e Uchoa (2014, p. 108):

A proposta é liderada pelos países desenvolvidos que denunciam a prática de *Dumping Social* em países em desenvolvimento nos quais as empresas se instalam por conta da pouca ou ineficaz regulamentação em matéria de proteção ao trabalhador, auferindo vantagens no comércio mundial.

Grieco (2001, p. 24), aponta que desde a criação da OMC iniciou-se o debate acerca da cláusula social, sendo que Estados Unidos e França lideraram a defesa pela sua implantação. Segundo o autor, na primeira conferência da OMC ocorrida em dezembro de 1996, em Cingapura, os países asiáticos, principalmente Índia e Paquistão, reagiram incisivamente contra a sua implantação.

O receio é de que a exigência de padrões trabalhistas, com a imposição de sanção comercial, levaria ao protecionismo, favorecendo os países desenvolvidos. Esta é a opinião de Grieco (2001, p. 24):

A cláusula social [...] na prática, pela sua feição impositiva e arbitrária poderá levar a formas de protecionismo, uma vez que o método de aferimento

penderá, inclusive, para o alto custo econômico e social de mão-de-obra dos países industrializados.

A respeito do assunto, Barzotto (2007, p. 149) faz a seguinte análise:

[...] se padrões trabalhistas ou “cláusulas sociais” fossem elaborados pela OMC, para serem aplicados no comércio internacional, o processo de normatização trabalhista não contemplaria a participação de todos os sujeitos (Estados, empregados e empregadores) interessados, o que geraria um “deficit” democrático desde o momento de confecção da norma que, num momento ulterior, poderia originar sanções ao país descumpridor.

Di Sena Júnior (2008, p. 187), esclarece, outrossim, que os países em desenvolvimento não são contra a adoção de padrões trabalhistas mais elevados. Apenas discordam da maneira que se propõe que isto seja feito, de forma que a aplicação de sanções comerciais ao invés de melhorar a situação dos trabalhadores, poderiam prejudicá-los mais, levando-os ao desemprego e à miséria. Assim, uma vez punidos com sanções comerciais, os países teriam seu ciclo produtivo interrompido, e desta forma não teriam condições econômicas de realizar uma reforma para se adequar às condições de uma concorrência leal. É o que explica Barzotto (2007, p. 58-59):

Se sanções comerciais forem relacionadas a descumprimento de legislação laboral mínima, em tratados internacionais, e se um Estado for excluído do comércio internacional até que passe a atender essas condições

de trabalho mínimas, ficaria sem os benefícios gerados pelo processo econômico comercial [...]. Teme-se que consequência de tratar questões sociais como instrumento de sanção, dentro da OMC, piorariam as condições sociais do país penalizado, gerando mais pobreza e exclusão, e não o contrário.

Por outro lado, os países desenvolvidos sentem-se prejudicados pelos países que não adotam direitos trabalhistas mínimos, e desta forma, conseguem colocar no mercado produtos com preços mais baixos. Di Sena Júnior (2008, p.119), pondera que o argumento favorável mais consistente “[...] é o que identifica os padrões laborais como direitos humanos”.

Neste sentido Alves (2010, p. 329) defende “[...] a necessidade, no universo laboral, do estabelecimento de padrões universais de proteção do trabalho, a serem seguidos e observados por todas as nações do mundo”. Ainda, segundo o autor (ALVES, 2010, p. 335), “A definição e o reconhecimento de um conjunto de padrões mínimos de condições de trabalho, no âmbito global, correspondem à valorização verdadeira do trabalho humano”.

Por fim, Amaral Júnior (2002, p. 317), sintetiza este tema em quatro dimensões principais:

- a) a preocupação com as práticas desleais de comércio;
- b) a busca de soluções que reduzam os níveis de desemprego nas economias que sofrem as consequências do processo de globalização;
- c) a expansão do desconforto ético e moral com a violação dos direitos humanos;
- d) o temor de que tais argumentos favorecerão o protecionismo, afetando

as exportações dos países em desenvolvimento.

Em que pese as diferentes posições, difícil é vislumbrar uma saída para um assunto tão complexo, que envolve a dignidade do trabalhador no seu ambiente de trabalho numa ponta e o interesse de lucro das grandes empresas de âmbito global em outra, sem falar no impacto na economia de diversos países. Ambos os lados possuem fundamentos razoáveis, mas o certo é que a questão mais importante e que deve ser parâmetro para todas as medidas é a proteção do trabalhador.

5 O DUMPING SOCIAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Os direitos da personalidade são direitos subjetivos de ordem física, psíquica e moral. A Constituição Federal (artigo 5º, inciso V e X) e Código Civil (artigos 11 ao 21) trazem um rol exemplificativo, tais como: o direito à vida, à honra, ao nome, à imagem, ao corpo, à privacidade, dentre outros.

Tratam-se, portanto de direitos fundados na dignidade humana, como bem ilustra Godinho e Guerra (2013, p. 181): “direitos da personalidade, como bem indica sua denominação, são direitos que decorrem da personalidade, preenchendo-a e conformando-a ao primado da dignidade da pessoa humana”.

Bittar (2000, p. 1), define os direitos da personalidade como “[...] os direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem,

como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos”.

Desta forma, após analisar o *Dumping Social*, verifica-se que esta prática transgride os direitos da personalidade do trabalhador, na medida em que as empresas, com o intuito de redução de custos, deixam de oferecer um meio ambiente de trabalho sadio e seguro, além de suprimir outros direitos básicos, o que acaba por gerar danos de ordem física, psíquica e moral.

A este respeito Schmidt (2010, p. 469), considera que, pelo contrário, as empresas aumentariam a produtividade e evitariam maiores despesas com rupturas de contrato e acidentes se investissem em melhores salários e melhores condições de trabalho. Veja-se:

Por outro lado, tem sido constatado que o respeito às normas internacionais do trabalho, apesar de trazer aumento de custos para as empresas e governos tem contribuído para o aumento da produtividade e dos resultados econômicos. Maiores salários e melhores condições de trabalho, com liberdade sindical e diálogo social, podem por exemplo, colaborar para um ambiente de trabalho mais harmônico, com trabalhadores mais satisfeitos e saudáveis. O turn-over pode diminuir, o que suaviza os custos com ruptura de contratos e treinamento de pessoal, por exemplo. O controle dos acidentes e doenças do trabalho também engendra menor risco e menores despesas para as empresas.

Assim, os direitos da personalidade são considerados essenciais à pessoa humana, uma vez que resguardam sua dignidade (GOMES, 2001, p. 148). São direitos que não devem

ser esquecidos diante desta nova realidade econômica mundial, pois o trabalho faz parte da vida do homem e é por meio dele que o ser humano se projeta na sociedade. Nessa linha, Novak (2011, p. 120) declara: “o sujeito do trabalho, o ser humano, necessita dele para firmar-se inclusive como cidadão participante da sociedade em que vive [...]”.

Neste contexto, Moraes (2012, p. 278), expõe apropriadamente:

O trabalho é peça importante para a sociedade, como meio de crescimento tecnológico, econômico e social, porém é ainda mais importante para cada pessoa individualmente, pois através dele esta descobre seu valor existencial, aprende a noção de respeito através da socialização, mantém o seu sustento, ou seja, o trabalho é essencial para a dignidade do homem, e conseqüentemente para o exercício de todos os outros direitos advindos da sua condição humana.

Portanto, o ser humano só se realiza de maneira plena quando “[...] além de respeitados seus direitos da personalidade (dimensão individual), consegue inserir-se de fato em sua comunidade, garantindo a si e à sua família uma existência digna (dimensão social)”. (MIRAGLIA, 2010, p. 105).

Manus (2014, p. 47), contribui com o seguinte entendimento:

O respeito à dignidade de cada pessoa significa não macular os atributos de sua personalidade, como a vida privada, a imagem, a honra, a intimidade. Significa, além de assegurar o exercício dos direitos sociais, o direito ao trabalho, ao lazer e demais

garantias sociais, respeitar os valores éticos e morais, que são inerentes a todo cidadão.

Perante as práticas lesivas ao valor social do trabalho e aos princípios da livre concorrência, situa-se a violação da dignidade do ser humano. Depois de tanta evolução tecnológica, a maior conquista para a humanidade seria o homem poder desempenhar seu labor em um ambiente sadio e equilibrado, e com todos os direitos já previstos em diversos diplomas nacionais e internacionais sendo plenamente garantidos e aplicados.

6 PROPOSTAS

Diante dos problemas sociais acima estudados e tendo em vista a dificuldade de resolução desta situação por parte dos governos, a responsabilidade social deve ser cobrada das empresas, também, por toda a sociedade. Assim como existe uma crescente preocupação do consumidor e das empresas em prol da sustentabilidade e da natureza (como sacolas plásticas biodegradáveis ou venda de produtos vinculados à plantação de árvores), destacar-se-á no mercado a corporação que adotar plenamente valores sociais ao longo da sua cadeia produtiva.

Outra mudança de hábito da sociedade de fácil constatação é que, atualmente, os consumidores tem preferência em adquirir produtos com melhor desempenho energético, ou seja, certificado pelo Selo Procel de Eficiência Energética. Logo, entende-se necessário e urgente haver um trabalho de conscientização das pessoas para consumirem, por exemplo, marcas de roupas que não se utilizam de mão-

de-obra escrava ou infantil na sua linha de produção. E além do mais, isto pode ser um diferencial no mercado para as empresas, como estratégia de marketing, atrelar a sua marca com o pleno respeito à dignidade de seus trabalhadores.

Entende-se que um trabalho de divulgação e conscientização para que os consumidores prefiram produtos das empresas que possuam a norma internacional SA 8000 (Social Accountability 8000) possa ser um estímulo a um mercado mais justo. Mas o que é a SA 8000? É uma norma internacional desenvolvida pela Social Accountability International (SAI), organização não-governamental, que certifica as empresas que garantam direitos básicos dos trabalhadores (PEREIRA; CRUZ, 2007).

Desta maneira, trata-se de uma ferramenta de responsabilidade social empresarial, baseada na Declaração dos Direitos Humanos e nas convenções da OIT, buscando proteger os direitos humanos básicos dos trabalhadores. Possui nove requisitos que devem ser cumpridos, os quais dizem respeito ao trabalho infantil; ao trabalho forçado; ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável; à liberdade de associação e ao direito à negociação coletiva; à discriminação; à práticas disciplinares; à jornada de trabalho; à remuneração; e à adoção de um Sistema de Gestão (SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL, 2014).

Trata-se de despertar para uma nova consciência e não é uma tarefa fácil. Pode ser que um consumidor mais crítico e responsável seja um novo nicho de mercado, no qual as empresas procurem ser transparentes no seu processo de produção (inclusive se responsabilizando pelo modo de produção das

empresas terceirizadas), para que as pessoas saibam as origens daquele produto adquirido, e quem sabe, assim, possamos viver num mundo onde a sustentabilidade social entre na moda! A única certeza que se tem é que os trabalhadores não podem mais continuar sendo vítimas deste “moderno” sistema de exploração.

Se os Sindicatos fossem fortalecidos com novos modelos sindicais que lhes atribuíssem mais legitimidade, também seria uma forma de evitar tantos desrespeitos aos direitos trabalhistas. O próprio Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho, que, também, poderiam dar a sua contribuição, sempre atentos às empresas que praticam “dumping social”.

Não se pode deixar de insistir, também, no fortalecimento da OIT, que ainda mais apropriada que a OMC, poderia aplicar sanções, mas com aviso prévio, estabelecendo um prazo para que os Países que estiverem no rol daqueles que praticam o “dumping social”, possam reorganizar seu sistema de produção, especialmente, os considerados emergentes, aplicando espécie de termo de ajuste de conduta, antes da sanção. Estas medidas, são propostas possíveis e poderiam ter eficácia para evitar desrespeitos aos direitos fundamentais dos trabalhadores, no tocante ao tema em questão.

7 CONCLUSÕES

A relação de trabalho faz parte da vida das pessoas, as quais dedicam suas horas mais úteis ao trabalho. Foi constatado na primeira seção deste artigo que, em todas as áreas, o meio ambiente deve ser harmônico e

equilibrado. Da mesma maneira, o local onde se desempenham as atividades laborais também devem ser adequado, sadio, decente.

Neste contexto, analisou-se que a prática do *Dumping Social* coloca os trabalhadores em situações extremas, seja com salários baixos, com longas jornadas de trabalho, utilizando-se de mão-de-obra infantil, em lugares insalubres, perigosos, sem qualquer proteção e garantias trabalhistas, sem falar nos abusos psicológicos.

Foi exposto que se trata de um fenômeno mundial, pois, através da globalização, as multinacionais passaram a instalar suas fábricas em países pobres ou em desenvolvimento, nos quais conseguem se utilizar desta manobra. Assim, analisou-se a função da Organização Internacional do Trabalho, que, apesar de regular as relações de trabalho, influenciando as nações a adotarem legislações protetivas ao trabalhador e promovendo a justiça social, não dispõe de um Tribunal ou meios de coerção para fazer cumprir suas determinações, as quais possuem mais um valor moral, que efetivo. Quanto à Organização Mundial do Comércio e a proposta de implantação de uma cláusula social em seu âmbito, já que esta organização dispõe de poder coercitivo no cenário global, verificou-se que, a proposta de cláusula social visa a combater o *Dumping Social* com a imposição de uma sanção comercial, porém, não há consenso entre os países.

Os direitos da personalidade dos trabalhadores são afetados, sobretudo no que tange a sua dignidade. Por fim, propõe-se elege a responsabilidade social como valor a ser adotado por todos, pelas grandes empresas e pela sociedade que consomem seus produtos, aliando-se um consumidor consciente como agente transformador da sociedade a empresas

que adotem verdadeiramente os valores sociais e um modelo de transparência em todas as suas etapas de produção, sem dispensar, concomitantemente, as ações dos Sindicatos, renovados por um modelo que se traduza em maior legitimidade e representatividade para contribuir fiscalizando e orientando as empresas que praticam o “dumping social, bem como o Ministério Público do Trabalho, dentre outros órgãos fiscalizadores, como o Ministério do Trabalho. Ademais, com a possibilidade de aplicar sanções pelo descumprimento das normas internacionais, a OIT, com razoabilidade, sempre concedendo um período para o País se organizar, uma espécie de termo de ajuste de conduta, mas internacional. Assim, com algumas medidas colocadas em prática, poder-se-ia vencer a inação diante de graves casos de “dumping social”, a fim de garantir a dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Paulo Roberto de. **O Brasil e o Multilateralismo Econômico**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

ALVES, Marcos César Amador. Trabalho Decente sob a Perspectiva dos Direitos Humanos. In: **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (coord.). São Paulo: Atlas, 2010, p. 329-378.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 11. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

BECERRA, Aníbal Antonio Aguilar. **A Intervenção dos Direitos da Personalidade na Natureza Jurídica das Relações Negociais e a Responsabilidade Civil da Empresa**

por **Dumping Social**. Maringá-PR, 2011. 253f. Dissertação (Mestrado em Direitos da Personalidade) – UniCesumar, 2011.

BENHOSSI, Karina Pereira; FACHIN, Zulmar. O meio ambiente e o embate entre a preservação ambiental e o Desenvolvimento Tecnológico: uma discussão de Direitos Fundamentais. **Revista Jurídica Cesumar – Mestrado**, Maringá-PR, v. 13, n. 1, p. 237-262, jan./jun. 2013.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 4. ed. São Paulo: Forense, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 21 de jan. de 2015.

CARVALHO, Gisele Mendes de [et al.]. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: uma Proposta de Criminalização**. Curitiba: JM Livraria Jurídica e Editora, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DI SENA JÚNIOR, Roberto. **Comércio Internacional & Globalização: A Cláusula Social na OMC**. Curitiba, Juruá, 2008.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GODINHO, Adriano Marteleto; GUERRA, Gustavo Rabay. A Defesa Especial dos Direitos da Personalidade: Os Instrumentos de Tutela Previstos no Direito Brasileiro. **Revista Jurídica Cesumar – Mestrado**, Maringá-PR, v. 13, n. 1, p.

179-208, jan./jun 2013.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito e Processo do Trabalho: na Perspectiva dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. O Ministério Público do Trabalho e a Defesa dos Direitos Humanos. In: DE SENA, Adriana Goulart; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (coord.). **Dignidade Humana e Inclusão Social: Caminhos para a Efetividade do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTR, 2010, p.177-193.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **O Pluralismo no Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

MAYORGA, Ludy Johanna Prado; UCHOA, Anna Walléria Guerra. **Efeitos do Dumping Social no Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Sadio: Atuação da OIT e OMC**. Disponível em <<http://www.publicadireito.com.br/publicacao/ufsc/livro.php?gt=133>> . Acesso em 13 jan. 2015.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo e a Justiça do Trabalho. In: DE SENA, Adriana Goulart; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES,

Raquel Portugal (coord.). **Dignidade Humana e Inclusão Social: Caminhos para a Efetividade do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTR, 2010, p.105-125.

MORAES, Kelly Farias de. Coordenação: Domingos Sávio Zainaghi. Ações afirmativas no combate à discriminação nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho. Ano 38, vol. 147, jul.-set./2012**. p. 277-314.

MORENA, Márcio. **A soberania e as sanções aplicadas pelo descumprimento das convenções da OIT**. Disponível em: <<http://marcio-morena.jusbrasil.com.br/artigos/121944004/a-soberania-e-as-sancoes-aplicadas-pelo-descumprimento-das-convencoes-da-oit>>. Acesso em: 21 de jan. de 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Dumping Social e Dano Moral Coletivo Trabalhista**. 2011. Disponível em: <http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=276:7-dumping-social-e-dano-moral-coletivo-trabalhista&catid=68:decisoes-comentadas&Itemid=206> . Acesso em: 21 de jan. de 2015.

NOVAK, Marlene Iusten. Globalização, Mudança Capitalista e Trabalho. In: GUERRA, Sidney; NOVAK, Marlene (coord.). **Direito, Desenvolvimento e Cidadania: Estudos em homenagem ao Professor Haroldo Carvalho Cruz**. Barra Mansa, RJ: Editora Lumen Juris, 2011, p. 115-135.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em 21 de jan. de 2015.

OIT – Convenção nº 155. Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Genebra, 1981. Disponível em

<<http://www.oit.org.br/node/504>>. Acesso em 21 de jan. de 2015.

PEREIRA, Phablo Lucas Pettersen; CRUZ, Marta Monteiro da Costa. **A SA-8000 como Ferramenta de Gestão da Responsabilidade Social Empresarial**. 2007. Disponível em: <www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2007_tr630469_9454.pdf>. Acesso em: 22 de jan. de 2015.

SANCHEZ, Adilson. **A Contribuição Social Ambiental – Direito Ambiental do Trabalho: SAT, NTEP, FAP, Aposentadoria Especial**. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHMIDT, Martha Halveld Furtado de Mendonça. A Organização Internacional do Trabalho: uma Agência das Nações Unidas para a Efetividade dos Direitos Trabalhistas. In: DE SENA, Adriana Goulart; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (coord.). **Dignidade Humana e Inclusão Social: Caminhos para a Efetividade do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTR, 2010, p. 464-481.

SILVA, José Afonso. **Direito Ambiental Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

SILVA, Leda Maria Messias da; PEREIRA, Marice Taques. **Docência (In) digna: O Meio Ambiente Laboral do Professor e as Consequências em seus Direitos da Personalidade**. São Paulo: LTr, 2013.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. Disponível em <<http://www.sa-intl.org>> Acesso em 22 de jan. de 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranúlio; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping Social nas**

Relações de Trabalho. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2014.

SOUZA, João Batista Sales. Setença nos Autos nº 0000798-13.2013.5.05.0463. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=13780&pgau_pje=1&popup=0&cid=745> Acesso em: 22 de jan. de 2015.

THORSTENSEN, Vera. **OMC – Organização Mundial do Comércio:** as regras do comércio internacional e a rodada do milênio. São Paulo: Aduaneiras, 1999.