

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO  
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO, ECONOMIA E DESENVOLVIMENTO  
ECONÔMICO SUSTENTÁVEL**

**EVERTON DAS NEVES GONÇALVES**

**THAMI COVATTI PIAIA**

**GINA VIDAL MARCILIO POMPEU**

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

**Diretoria – CONPEDI**

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

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

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

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

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

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

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

**Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

**Conselho Fiscal:**

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

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

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

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

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

**Secretarias:**

**Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

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

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

**Relações Internacionais para o Continente Americano**

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

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

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

**Relações Internacionais para os demais Continentes**

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

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

**Eventos:**

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

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

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

**Comunicação:**

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

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

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

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

---

D597

Direito, economia e desenvolvimento econômico sustentável [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Everton Das Neves Gonçalves; Thami Covatti Piaia; Gina Vidal Marcilio Pompeu – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-609-3

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

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

CDU: 34



# **XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA**

## **DIREITO, ECONOMIA E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL**

---

### **Apresentação**

E inebriados pela cultura, amabilidade, beleza e alegria do povo bahiano de Salvador, mormente, ainda, pela acolhida calorosa em uma cidade que se “respira” história, “aportamos” para mais um CONPEDI, agora, em sua XXVII edição. Muito amadurecimento institucional, muitos encontros solidificando amizades e companheirismo, muitas metas a serem conquistadas. Em meio a tudo isso, a benção dos orixás, a missa na Igreja de Nosso Senhor do Bomfim; uma das 365 Igrejas de São Salvador da Bahia, terra de tantos expoentes da música, das letras e das artes. Que lugar precioso para trabalho tão desafiador como o é fazer ciência e, neste específico caso, ciência jurídica. Orgulha-nos estarmos, mais uma vez, à frente da direção dos trabalhos inerentes ao GT 60 que trata de DIREITO, ECONOMIA E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL.

Os trabalhos foram sendo descortinados com a delicadeza e alteridade próprias de quem respeita o outro e, nessa dinâmica construímos, em cada edição do CONPEDI um fortalecido Grupo de Trabalho que se ocupa de analisar em essência, a intervenção ou não do Estado, o Estado ou o não Estado, a necessidade de implementação ou não das políticas públicas de Direito Econômico ou; ainda, a necessária utilização da hermenêutica econômico-jurídica própria da Análise Econômica do Direito para o efetivo e eficiente “dize do Direito”; tudo, ainda, sem desconsiderar a imprescindível sustentabilidade.

Para além dos trabalhos que foram indicados para a Plataforma Index Law Journals, devem ser enumerados e destacados os artigos que compõem os presentes anais de evento como singelamente se descreve:

**O STF E A INADEQUADA PROTEÇÃO DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE NO RE 627189/SP** escrito por VANILÉIA SANTOS SOBRAL DE BRITO e FRANCLIM JORGE SOBRAL DE BRITO, tratando de verificar a posição jurídica equivocada, segundo os autores, do STF com relação aos danos causados no meio ambiente e para o ser humano atribuídos à emissão de eletromagnetismo pelas redes elétricas. Chamam atenção para a necessária atenção a ser dada para a dicotomia desenvolvimento e custos ambientais;

**DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO FRENTE AO PRINCÍPIO DA**

SUSTENTABILIDADE apresentado por JUNIA GONÇALVES OLIVEIRA, destacando que o consumismo exacerbado e a despreocupação com o descarte irresponsável no meio-ambiente é característico de um desequilíbrio na interação entre o econômico e o ambiental; entre o desenvolvimento e as consequências ou externalidades negativas;

A OBSOLESCÊNCIA PROGRAMADA E O ACÚMULO DE RESÍDUOS ELETRÔNICOS elaborado por CARLA MANUELLA ARAGÃO BEZERRA e ANDRE STUDART LEITAO fazendo perceber que a individualização na atitude dos sujeitos de direito e , conseqüentemente, o enfraquecimento dos laços sociais levam a um consumo despreocupado com o outro – não altero e que tem profundas conseqüências segundo acumulo de lixo eletrônico;

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E TRABALHO DECENTE: A CONSTRUÇÃO DE UM NOVO REFERENCIAL CIVILIZATÓRIO NA AGENDA 2030 DA ONU inspirado por ISADORA KAUANA LAZARETTI e GIOVANNI OLSSON no qual os autores defendem visão progressista para a manutenção do nível de emprego mundial conforme aspectos qualitativos adequados a novel e inclusor paradigma que se constrói segundo a Agenda 2030 da ONU;

ORGANIZAÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA NAS CONSTITUIÇÕES ESTADUAIS BRASILEIRAS: UMA ANÁLISE À LUZ DA ORGANIZAÇÃO FEDERATIVA BRASILEIRA, apresentado por FERNANDA GURGEL RAPOSO e que suscita a necessária simbiose entre a previsão Constitucional Estadual e respectiva estruturação da atividade econômica com os princípios Constitucionais da Ordem Econômica insculpida na Constituição da República Federativa do Brasil;

OS PROBLEMAS SOCIOAMBIENTAIS NUMA SOCIEDADE CONSUMOCENTRISTA: A BIOPOLÍTICA E O CONTROLE DE EXCLUSÃO SOCIAL NO ESPAÇO URBANO BRASILEIRO submetido por AGOSTINHO OLI KOPPE PEREIRA e HENRIQUE MIORANZA KOPPE PEREIRA em que os autores destacam a indesejável exclusão social a partir de uma arquitetura permissiva que destrói seletivamente o meio-ambiente em favor dos mais abastados mudando a configuração das cidades; assim, não raros são os projetos urbanos em que casas de luxo são construídas em áreas de preservação ambiental em total confronto com o que seria esperado de um uso legítimo do bio-poder;

CONCEITO DE DESENVOLVIMENTO ADEQUADO À CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS: REFLEXÕES A PARTIR DO CASO DA MINERAÇÃO EM BARRO ALTO/GO E A PROPOSTA DE DESENVOLVIMENTO

COMO LIBERDADE escrito por RENATO DE ARAÚJO RIBEIRO e FELIPE MAGALHÃES BAMBIRRA em que se enfatizou, a partir de Amartya Sen que o neoextrativismo, longe de importar em efetivo progresso e desenvolvimento, frequentemente causa sérias externalidades negativas para a sociedade;

RELAÇÕES ENTRE ECONOMIA E DIREITO SEGUNDO A PERSPECTIVA ESTRUTURALISTA DE EMÍLIO SUÑE LLINÁS defendido por VINICIUS FIGUEIREDO CHAVES e ROBERTA MARIA COSTA SANTOS destacando aspectos da Análise Econômica do Direito e, em especial, detectando a desarticulação, em nosso País, entre a Ciência Econômica, a Política e o Direito, levando à ineficiência no uso da riqueza. Destacam, assim, a necessidade de visão neoinstitucionalista, segundo Oliver Williamson, ainda sob o crivo doutrinário de Emílio Suñe Llinas;

AS CLÁUSULAS DE CONTEÚDO LOCAL E O DESENVOLVIMENTO: ANÁLISE DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES SOCIAIS E REGIONAIS COM ENFOQUE NA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO E GÁS NATURAL BRASILEIRA de autoria de MATHEUS SIMÕES NUNES propondo necessário rearranjo da política de redistribuição de riqueza no setor de óleo e gás reavaliando-se a racionalidade da norma e desburocratizando-se o setor com adequado incentivo para a pesquisa;

DESCUMPRIMENTO NORMATIVO ENQUANTO DUMPING SOCIAL NO SETOR BANCÁRIO DO RIO GRANDE DO SUL inspirado por RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA e THAIS JANAINA WENCZENOVICZ cujos autores evidenciam o desemprego no setor bancário e a nefasta opção, inclusive, de Bancos Públicos para arregimentarem estagiários, pagos com bolsas inferiores ao piso salarial da categoria dos bancários, com intuito de substituir o emprego formal no setor;

O DIREITO AO DESENVOLVIMENTO E O COMÉRCIO ELETRÔNICO de autoria de CLAUDIOMAR LUIZ MACHADO e CRISTHIAN MAGNUS DE MARCO destacando-se estatísticas apresentadas em que se evidencia o fato de estar caindo o nível de emprego desde 2010 no setor logístico; ao mesmo tempo em que o E-Comece esta crescendo exponencialmente. Por consequência tem-se, então, nas pequenas cidades; o empobrecimento regional, o aumento do nível de desemprego e, nas grandes cidades (onde estão as grandes cadeias logísticas para suprimento) a respectiva concentração de renda. Incrivelmente, grande volume de recursos das pequenas cidades estão sendo redistribuídos para grandes centros urbanos via telefone, internet e meios próprios das novas tecnologias;

CONTEÚDO LOCAL COMO OPORTUNIDADE DE DESENVOLVIMENTO PARA O BRASIL criado por ANNUSKA MACEDO SANTOS DE FRANÇA PAIVA MAIA defendendo-se a flexibilização das exigências de conteúdo local para que a exploração petrolífera no País ocorra segundo premissas progressistas. A regulamentação de 2010 sobre conteúdo local não pode “engessar” a atividade econômica.

Esperamos que o GT 60. Direito, Economia e Sustentabilidade continue pujante em sua produção acadêmica fortalecendo-se e estreitando-se os “laços” entre as Ciências Jurídica e Econômica conquistando-se, assim, para além da agradável e inspiradora convivência entre seus expositores, que se conquiste e mantenha-se a adequada significação acadêmica dentre os tantos GT’s do CONPEDI, como forma de contribuição à Ciência e, por fim, especialmente, ao amado Brasil em vista de seu adequado e necessário desenvolvimento sustentável.

Coordenadores do GT:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu – UNIFOR

Prof. Dr. Everton Das Neves Gonçalves – UFSC

Profa. Dra. Thami Covatti Piaia – URI

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

# DESCUMPRIMENTO NORMATIVO ENQUANTO DUMPING SOCIAL NO SETOR BANCÁRIO DO RIO GRANDE DO SUL

## NORMATIVE NON-COMPLIANCE AS SOCIAL DUMPING IN BANKING SECTOR AT RIO GRANDE DO SUL

Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira <sup>1</sup>  
Thais Janaina Wenczenovicz <sup>2</sup>

### Resumo

O artigo objetiva investigar se o descumprimento normativo de cláusula obrigacional não diretamente referente à categoria profissional, mas de proteção indireta ao emprego, constante de Convenção Coletiva de Trabalho pode ser entendido como estratégia de concorrência desleal e dumping social. Para tanto, analisa-se conceitos de Direito Coletivo do Trabalho, suas funções, princípios gerais e específicos, bem como sua aplicação, acrescido do conceito de dumping e a sua relação com o Direito do Trabalho com vista à identificação das relações de descumprimento normativo como concorrência desleal e violação aos trabalhadores. Utiliza-se como procedimento metodológico o bibliográfico-investigativo.

**Palavras-chave:** Concorrência desleal, Direito coletivo do trabalho, Dumping social, Negociação coletiva, Rio grande do sul

### Abstract/Resumen/Résumé

The article aims to investigate whether normative noncompliance with a mandatory clause not directly related to the professional category, but set as an indirect protection of employment within the Collective Labor Convention, can be understood as strategy of unfair competition and social dumping. In order to do so, we analyze concepts of Collective Labor Law, its general and specific principles, functions and application, allied with the concept of social dumping and its relation with Labor Law in order to identify the relations of normative noncompliance as unfair competition and violation of workers. The bibliographic-investigative method is used as methodological procedure

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Unfair competition, Collective labor law, Social dumping, Collective labor negotiation, Rio grande do sul

---

<sup>1</sup> Doutorando em Direito do Trabalho no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Professor na Faculdade Anglicana de Erechim-RS. Advogado

<sup>2</sup> Docente adjunta na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul/UERGS.

## INTRODUÇÃO

As normas estabelecidas pelas Convenções e Acordos Coletivos do Trabalho tem por objetivo melhorar as condições do trabalho para as categorias envolvidas na negociação e representadas pelos sindicatos patronais e obreiros. O processo negocial coletivo é pautado pela autonomia privada coletiva e tem o condão de criar normas jurídicas e cláusulas obrigacionais.

Sendo a sua finalidade a ampliação da proteção e a melhoria das condições aos trabalhadores, as normas coletivas podem estipular comportamentos obrigatórios, proibir determinadas condutas, ou estabelecer regras que dêem preferência aos trabalhadores em determinadas circunstâncias, sempre na direção do bem-estar dos operários.

A Convenção Coletiva dos bancários estipula que os estagiários contratados devem perceber bolsa-auxílio em valor igual ao piso normativo da categoria, como forma de desestimular a prática de contratação de estagiários como mão-de-obra a custo mais baixo, de forma a reduzir os custos com pessoal e encargos sociais. Essa disposição normativa não tem por finalidade conceder benefícios aos estagiários, uma vez que eles não estão abrangidos na categoria profissional, assim como, seus contratos não geram vínculo de emprego e têm por finalidade não a prestação de serviços, mas a aprendizagem e formação profissional.

Se os estagiários não estão cobertos pelo manto da negociação coletiva, a cláusula que obriga o pagamento da bolsa-auxílio com valor igual ao piso normativo tem a finalidade de desestimular a contratação de pessoas sem a formação e experiência profissional – já que o custo com remuneração será o mesmo – e estimular a contratação dos profissionais abrangidos pela categoria e garantir a prevalência das regras laborais.

Diante da notícia da prática reiterada de desobediência, por parte de algumas instituições bancárias no estado do rio Grande do Sul, da Convenção Coletiva de Trabalho relativa aos bancários, mediante a contratação de estagiários sem, contudo, efetuar o pagamento do piso normativo, o presente trabalho intenciona analisar se essa conduta pode se configurar *dumping* social que retira direitos laborais com o objetivo de praticar concorrência desleal e violação da livre concorrência, causando desequilíbrio ao mercado.

Para se desincumbir da tarefa proposta, a presente pesquisa apresentará, em sua primeira parte, os conceitos, princípios, funções e aplicações do Direito Coletivo do Trabalho e da negociação coletiva.



Em um segundo momento, serão trazidos os métodos de Análise Econômica do Direito aplicáveis aos diplomas normativos coletivos, tanto no que concerne às cláusulas normativas, quanto àquelas de conteúdo obrigacional, de forma concluir ser ou não possível afirmar o *dumping* social do descumprimento normativo.

Em sua terceira, e última, parte, o presente trabalho investigativo analisará os conceitos de *dumping*, sua tipologia e no que consiste a modalidade social desta prática empresarial, para constatar se é uma conduta nociva aos trabalhadores e ao mercado, por denotar violação à livre concorrência com consequência de desequilíbrio no mercado.

Então, a pergunta que se quer responder é: Pode-se afirmar que o descumprimento reiterado de cláusula obrigacional de Convenção Coletiva de Trabalho é uma forma de *dumping* social, acarretando desequilíbrio no mercado através de concorrência desleal, ainda que o mencionado dispositivo não se aplique diretamente aos contratos de trabalho da categoria? Enquanto procedimento metodológico utiliza-se o bibliográfico-investigativo.

## **1. A AUTONOMIA COLETIVA E OS EFEITOS JURÍDICOS DO DESCUMPRIMENTO NORMATIVO**

O Direito do Trabalho é o conjunto de institutos, princípios e regras jurídicas que regem as relações de emprego, tanto no que concerne às obrigações contratuais de conotação individual, quanto no que diz respeito àquelas relações havidas entre os entes coletivos, enquanto representantes dos sujeitos de tal contrato. É um ramo autônomo do Direito, cuja autonomia remonta aos primórdios do Séc. XIX – cuja origem está no Direito Civil – desde quando vem desenvolvendo regras, instituições, teorias, institutos e princípios próprios, de onde retira os fundamentos de sua autonomia no universo jurídico. Tem por objetivo histórico “aperfeiçoar as condições de pactuação da força de trabalho no sistema socioeconômico.” (DELGADO, 2015, p. 18)

Para La Cueva (1954, p. 269), o Direito do Trabalho possui quatro fundamentos: a) A necessidade social; b) A ideia de solidariedade social; c) A natureza humana, e; d) A ideia de justiça.

A necessidade social afirma o trabalho como, ao mesmo tempo, um dever e um direito social de todas as pessoas. O trabalho é necessário tanto à sociedade, como fator produtivo de subsistência da mesma; quanto às pessoas, como meio de prover às necessidades pessoais e familiares. Por isso, a pessoa deve trabalhar em prol da sociedade e, em virtude desse trabalho, obter a satisfação das próprias carências. (LA CUEVA, 1954, p. 269)

A ideia de solidariedade social afirma a impossibilidade de um mundo individualista e liberal conhecer e entender ao homem e à sociedade, vez que, nesse contexto de individualidade, a sociedade é entendida como agrupamento mecânico de pessoas com pouco em comum entre si. O Direito do Trabalho postula a ideia de uma sociedade orgânica que deve ressaltar a solidariedade, como meio de evitar que a sociedade se transforme em um campo de batalha das individualidades<sup>1</sup>, mas que seja um centro de colaboração no qual a própria sociedade e os indivíduos trabalhem, colaborativamente, para a realização do destino de todas e de cada uma das pessoas (LA CUEVA, 1954, p. 269-270)

Já a natureza humana e a ideia de justiça, por seu turno, querem afirmar que o Direito do Trabalho se fundamenta na própria condição humana, não como direito natural – conjunto de normas que são deduzidas de uma concepção transcendente de justiça –, mas por ter um fundamento natural, que é a natureza humana. O Direito, segundo essa concepção, é norma a serviço dos homens, cuja finalidade é dar satisfação às necessidades materiais e espirituais destes e, por isso, uma ordem jurídica que não persiga estes ideais, ou que negue a liberdade de espírito, não é uma ordem jurídica. Igualmente, não o é um sistema que permita a exploração do homem pelo homem ou não lhe assegure uma existência digna. Assim, o Direito do Trabalho se fundamenta não apenas em garantir uma existência ao homem, mas uma existência digna, elevando o direito ao trabalho à categoria de direito eterno e universal. (LA CUEVA, 1954, p. 270-271)

Assim, o Direito do Trabalho se fundamenta como medida de proteção e para atendimento das necessidades sociais da sociedade e do ser humano (evidenciando um profundo vínculo de interdependência), de forma a permitir a coexistência de todas as pessoas em exercício da solidariedade mútua (como obstáculo à exploração do homem pelo homem), que tem na própria natureza humana a sua origem, e objetiva garantir a existência e a satisfação das necessidades materiais e espirituais do ser humano (sob pena de não ser considerado verdadeiro Direito) de maneira verdadeiramente digna.

A vontade inicial de ambos os contratantes da relação de trabalho também impõe um dever de colaboração entre as partes, de forma a conferir um caráter de dignidade ao trabalho. A adesão voluntária ao contrato de trabalho o diferencia de outras formas de prestação de serviços que podem ser originadas em relações pautadas pela obrigatoriedade ou pela

---

<sup>1</sup> La Cueva faz referência aqui à afirmação de que o homem é o lobo do homem, de Thomas Hobbes; e à comparação de Spinoza da sociedade como um mar onde o peixe maior devora os menores. (LA CUEVA, 1954, p. 269)

imposição, fato que não se aplica ao contrato de emprego, cuja adesão espontânea e livre acarreta uma compreensão mais elevada de colaboração entre as partes (BARASSI, 1953, p. 316).

Esse ramo especial do direito apresenta duas dimensões: a individual e a coletiva, sendo que cada uma delas apresenta suas características, princípios, institutos e teorias próprias. O Direito Individual do Trabalho trata, portanto, de regular o contrato de emprego, estabelecendo as obrigações, direitos e deveres dos contratantes. O Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, regula as relações concernentes à autonomia privada coletiva, quer dizer, se ocupa das relações havidas entre as organizações coletivas de empregados e de empregadores, mas também, daquelas entre as organizações coletivas de obreiros e as empresas empregadoras.

Existem vários institutos específicos do Direito Coletivo do Trabalho, tais como: negociação coletiva e seus instrumentos; os sujeitos coletivos trabalhistas – os sindicatos –, o direito de greve; a mediação e a arbitragem coletivas; os interesses metaindividuais e seu impacto na seara jurídica. Este trabalho, em virtude do seu escopo, esquivar-se-á de tratar dos demais temas, à exceção da negociação coletiva com seus instrumentos, e dos efeitos jurídicos do descumprimento destes com o fito de obter vantagem injusta no mercado concorrencial.

A presente pesquisa não pretende discutir as controvérsias<sup>2</sup> a respeito das nomenclaturas, ou da aplicação dos princípios do Direito Individual ao Direito Coletivo do Trabalho, mas objetiva debater o princípio da autonomia coletiva e as consequências do descumprimento normativo, em especial no relativo ao mercado de trabalho bancário no Rio Grande do Sul, como estratégia de reduzir custos de mão-de-obra e, por consequência, oferecer produtos a preço menor.

Dessa forma, a nomenclatura que utilizaremos aqui é Direito Coletivo do Trabalho, entendido como

[...] o complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada a sua atuação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais. (DELGADO, 2015, p. 23).

---

<sup>2</sup> Para aprofundamento nas controvérsias sobre a nomenclatura ou sobre a aplicação dos princípios de direito individual do trabalho ao direito coletivo do trabalho, vide: DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015. Capítulo I.

O Direito do Trabalho, tanto em sua dimensão individual quanto na coletiva, tem por funções: a) melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica; b) caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social; c) civilizatória e democrática, e; d) conservadora. A função de melhorar as condições de pactuação da força de trabalho não pode ser tomada em sua acepção individualista, de modo a proteger apenas o trabalhador isolado, tendo em vista que o interesse coletivo prepondera sobre o individual. A função de modernizar e progredir, por sua vez, tem o papel de generalizar, ao mercado de trabalho, todos os direitos alcançados pelos setores mais avançados da economia gerando, a partir dos segmentos mais dinâmicos da economia, melhorias nas condições de gestão da força de trabalho. A função civilizatória e democrática proporciona inserção na sociedade econômica, de parte significativa dos setores sociais desfavorecidos economicamente, que vive, essencialmente, do próprio trabalho. Essa função assume, portanto, o papel de controlar e atenuar as distorções socioeconômicas inevitáveis do sistema econômico capitalista. A função conservadora, ainda que se possa afirmar haver contrariedade nesse sentido, confere legitimidade política e cultural às relações de produção em uma sociedade marcada pelo capital (DELGADO, 2015. p. 25-30).

O Direito Coletivo do Trabalho, contudo, tem certas funções específicas, dentre elas, a de adequar setorialmente as generalidades de determinadas regras trabalhistas, e a de pacificar as controvérsias reais de caráter comunitário, através da efetiva negociação coletiva. Existem, portanto, limites à negociação coletiva trabalhista. Um deles é chamado de princípio da adequação setorial negociada. Segundo esse princípio, as normas laborais produzidas de forma autônoma – entre as partes integrantes da relação de trabalho, mediante a intervenção, ao menos, do sindicato obreiro – têm o condão de prevalecer sobre as demais regras produzidas de forma heterônoma (pelos órgãos legislativos ou poder judiciário, este último como exceção através da sentença normativa), no tocante à categoria profissional ou econômica envolvida, quando trouxerem incrementos ou melhorias ao padrão normativo heterônomo. (DELGADO, 2015. p. 31; OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 391-392)

É possível, à negociação coletiva, transacionar direitos laborais para reduzi-los, quando estes direitos não forem marcados pela irrenunciabilidade absoluta. Neste caso, a negociação coletiva pode minimizar um direito passível de renúncia relativa, desde que amplie outro direito, em verdadeiro exercício da transação. Isso se deve ao fato de que a renúncia pura e simples de direitos trabalhistas é vedada. Alguns direitos podem ser flexibilizados, dadas certas circunstâncias, mediante a compensação do aumento da garantia

de outro direito. Exemplos de direitos que podem ser flexibilizados são: tipo de jornada pactuada e modalidade de pagamento salarial.

Outra função específica do Direito Coletivo do Trabalho é pacificar as controvérsias comunitárias, o que faz através da edição de normas jurídicas trabalhistas coletivas. Estas normas, produzidas mediante a intervenção dos sindicatos ou, no mínimo, do sindicato obreiro. Além de normas jurídicas coletivas, o Direito Coletivo do Trabalho, através da negociação coletiva, tem o condão de produzir cláusulas obrigacionais dirigidas aos sujeitos envolvidos na da pactuação efetivada, mas não a todo o universo de trabalhadores regidos pelas normas jurídicas resultantes da negociação. São dois os tipos de conflitos coletivos: os de natureza jurídica, e os de natureza econômica. Conflitos de natureza jurídica são aqueles envolvendo a interpretação de normas ou princípios juslaborais. Já os conflitos de natureza econômica, por sua vez, são aqueles que tratam de divergências sobre as condições concretas de trabalho, ou sobre questões de fundo material (DELGADO, 2015, p. 35-36; OLIVEIRA; DORNELES, 2016. p. 394-399).

Para solucionar os conflitos coletivos, as partes podem socorrer-se de duas fórmulas: a autocomposição e a heterocomposição. Ocorre autocomposição quando as partes conseguem estabelecer o processo negocial e, entre si, ajustam as condições do pacto coletivo alcançando uma realidade satisfatória, pelo menos para o momento, para ambas. A heterocomposição, por seu turno, acontece quando as partes restam incapazes de chegar a um acordo, entregam a pessoa alheia ao processo a tarefa de ajustar as condições de trabalho em disputa. Para os fins deste trabalho, nos interessa a autocomposição, especificamente a celebração de convenção coletiva de trabalho.

A convenção coletiva de trabalho é, portanto, o pacto<sup>3</sup> celebrado entre o sindicato patronal e o sindicato obreiro, contendo cláusulas normativas (aplicáveis à toda a categoria profissional ou econômica de trabalhadores) e obrigacionais (que vinculam apenas às partes integrantes da negociação), com o fito de estabelecer as condições de execução e desenvolvimento do trabalho, como exercício do princípio da adequação setorial negociada e da autonomia da vontade coletiva. (OLIVEIRA; DORNELES, 2016. p. 446-449)

---

<sup>3</sup> Sobre a configuração voluntária de uma relação contratual com a existência de interesses divergentes, e sobre a solução das controvérsias, Ludovico Barassi afirma: “Se necesita la adhesión espontánea a la constitución de la relación individual por parte de uno y outro contrayente, cada uno de los cuales lleva consigo su propio bagaje de intereses que trata de imponer como mejor pueda, conciliándolos con los del outro mediante el acuerdo y en los modestos limites que concede a la autonomía de los contratantes el convenio colectivo de trabajo que impone tales limites basado en el interes superior de la producción nacional.” (BARASSI, 1953, p. 290)

Em relação àqueles que se aplicam às relações entre os entes coletivos laborais, alguns princípios se mostram relevantes para estudo, em especial no que concerne ao objetivo da presente pesquisa, a saber: a) Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva; b) Princípio da equivalência dos contratantes coletivos, e; c) Princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas. O primeiro deles atesta que só será válida norma coletiva cuja origem esteja vinculada a um processo negocial com a interveniência obrigatória de ente coletivo institucionalizado obreiro, isto é, o sindicato dos empregados. Não terá validade qualquer processo de negociação direta entre empregados e empregador, vez que os poderes da autonomia coletiva laboral estão diretamente ligados aos sindicatos. O princípio da equivalência dos contratantes coletivos, por seu turno, afirma a igualdade de *status* jurídico de ambos os contratantes coletivos, como decorrência da própria natureza<sup>4</sup> coletiva dos sindicatos e de seus processos característicos. O terceiro princípio é aquele que afirma a obrigatoriedade de as partes contratantes pautarem suas condutas pela lealdade e transparência durante a negociação coletiva, isto é, existe uma obrigatoriedade de *lisura* (que se traduz, por exemplo, no dever de disponibilizar à outra parte quaisquer informações relevantes para o processo negocial) no processo de negociar. Em outras palavras, as partes devem conduzir a negociação com clareza com relação às condições objetivas e subjetivas pertinentes (DELGADO, 2015, p. 62-67).

Outros princípios relevantes para este estudo são aqueles que regem as relações entre as normas coletivas negociadas e as estatais. São dois: a) Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, e; b) Princípio da adequação setorial negociada. O primeiro deles afirma a capacidade de criação normativa, apta à gênese de verdadeiras leis que vigoram no âmbito da categoria profissional ou econômica, das convenções e acordos coletivos, em harmonia com a ordem jurídica heterônoma estatal. O último, por sua vez, harmoniza a produção normativa coletiva com a ordem jurídica estatal (através da implementação de melhorias ao padrão normativo heterônomo, ou da transação setorial de normas justralhistas de irrenunciabilidade relativa), estabelecendo novos critérios de aplicação ou afastamento destas (DELGADO, 2015, p. 68-75).

---

<sup>4</sup> Aqui vale ressaltar que a empresa é, por natureza, um ente coletivo, ao contrário dos empregados que, embora sejam várias pessoas distintas umas das outras, não possuem, por natureza, um caráter coletivo unificado. O empregador pode optar pelo agrupamento sindical ou não, mas independente disso, possui, mesmo isoladamente, caráter coletivo intrínseco.

Assim, o Direito Coletivo do Trabalho se presta a regular as relações entre os entes coletivos do trabalho (sindicatos e entes empresariais), estabelecendo normas jurídicas (vinculantes à toda a categoria econômica e/ou profissional) e cláusulas obrigacionais (que geram obrigatoriedade entre as partes integrantes da negociação), de forma a: a) Pacificar os conflitos coletivos e solucionar as controvérsias; b) Adequar setorialmente as normas trabalhistas gerais; c) Melhorar as condições de pactuação da prestação de serviços na ordem socioeconômica. Esse ramo especial do Direito atinge a sua função mediante a elaboração de instrumentos normativos coletivos, cuja validade decorre da intervenção necessária do ente sindical obreiro e, em certas ocasiões, também da participação do sindicato patronal.

Oliveira e Dorneles afirmam ser a negociação coletiva<sup>5</sup>

[...] a prerrogativa mais relevante das entidades representativas, tendo em vista o propósito do direito coletivo de promoção da melhoria da condição social do trabalhador em um contexto de liberdade associativa. Esta se fundamenta na autonomia coletiva privada, que parte do pluralismo social e, assim, legitima e estimula setores organizados da sociedade a participarem do grande cenário público instituinte de direitos. No que diz respeito ao direito coletivo do trabalho, isso se dá principalmente através da negociação coletiva, meio pacífico e legítimo de composição de conflito voltado à promoção da melhoria da condição social dos trabalhadores. (OLIVEIRA; DORNELES, 2016. p. 398)

Diante disso, pode-se afirmar a relevância socioeconômica da negociação coletiva que produz diplomas jurídicos coletivos de trabalho, cuja abrangência obrigacional (normativa) atinge toda a categoria econômica (empregadores) e/ou profissional (empregados), e estabelece regras de conduta e condições remuneratórias gerais, de caráter cogente, abstrato e impessoal. O descumprimento intencional de tais normas jurídicas pode acarretar um desequilíbrio no mercado, pois, aquele que descumpriu a norma pode, em tese, e como decorrência deste descumprimento, obter vantagem injusta sobre os demais concorrentes cuja conduta obedece às regras coletivamente pactuadas.

Necessário registrar que se a norma jurídica coletiva for produzida mediante a intervenção de ambas as entidades sindicais, patronal e obreira, assumirá caráter geral (convenção coletiva), sendo facultado às empresas negociarem condições específicas diretamente com a entidade sindical obreira de maneira a criar, assim, normas jurídicas

---

<sup>5</sup> Continuam a ensinar Oliveira e Dorneles, sobre a negociação coletiva: Mais especificamente, trata-se a negociação coletiva do conjunto de procedimentos, propostas e contrapropostas estabelecidos de boa-fé entre dois ou mais sujeitos de direito coletivo do trabalho representantes de dois polos contrapostos (patronal/laboral), devidamente habilitados para tal, por ocasião das chamadas datas-base, ou em outro momento conforme o caso e a necessidade, visando estabelecer obrigações entre si e/ou condições de trabalho de caráter abstrato e *erga omnes*, extensíveis às respectivas categorias representadas. Se bem sucedida, resulta nos acordos e convenções coletivos, já referidos na abordagem das fontes. (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 398)

específicas, cuja validade está adstrita ao âmbito do conjunto de empregados da empresa negociadora (acordo coletivo), não gerando efeitos para além das partes integrantes da negociação local. O art. 620 da CLT, contudo, estipula que se as condições estabelecidas em Convenção Coletiva forem mais favoráveis aos empregados, estas deverão prevalecer sobre aquelas estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho. Assim, é viável a negociação de condições especiais entre uma ou mais empresas, e o sindicato dos empregados, mas, nessas ocasiões, as normas jurídicas específicas só prevalecerão sobre as gerais se forem mais benéficas aos empregados.

Cabe aqui registrar, de forma analítica, as distinções entre as normas jurídicas e as cláusulas obrigacionais contidas nos instrumentos coletivos de trabalho. As normas jurídicas, em geral, são aquelas que dão gênese a direitos e obrigações que se integram aos contratos individuais de trabalho das bases laborais representadas. São, na verdade, a razão da existência da negociação coletiva (na qualidade de ferramenta para a criação de regras laborais autônomas), e, por essa mesma razão, preponderam em número nos diplomas negociais coletivos. Tratam, a título exemplificativo, de: adicionais remuneratórios (criando novos ou elevando o padrão aqueles existentes na legislação heterônoma); reajustes salariais; pisos normativos; novas garantias provisórias de emprego. As cláusulas obrigacionais, por sua vez, são aquelas que tratam de estabelecer obrigações recíprocas entre as partes convenientes (sindicatos patronal e obreiro, quando for o caso de convenção coletiva, ou sindicato dos empregados e empresa(s), na hipótese de acordo coletivo de trabalho). São exemplos destas as cláusulas que estabeleçam as obrigações de: a empresa de informar ao sindicato os nomes e endereços dos seus empregados; estender aos estagiários, caso existam, o piso normativo da categoria; não adotar quaisquer medidas para impedir a divulgação pelo sindicato de campanhas ou notícias referentes à categoria profissional

As cláusulas obrigacionais podem conter obrigações para as partes convenientes cujo objetivo seja garantir melhores condições de trabalho aos empregados, desestimular práticas empresariais nocivas aos trabalhadores, mas que não atinjam ou violem, diretamente, normas jurídicas autônomas ou heterônomas.

A presente pesquisa tem por finalidade estudar o descumprimento normativo coletivo laboral como estratégia de mercado e método de *dumping social*, com o objetivo de baratear custos e obter vantagem ilícita perante os demais concorrentes. A aplicação do método de Análise Econômica do Direito ao Direito do Trabalho não é novo, e serve como ferramenta para previsão de como as pessoas irão reagir nos mercados, com o objetivo de identificar



falhas de mercado e promover eficiência produtiva. Dos resultados dessa análise, conclusões são retiradas indicando quais atitudes devem ser tomadas. Como disse McGaughey<sup>6</sup>: “Wether in or outside the workplace, from these findings jumps have been made to conclusions about what to do”. (MCGAUGHEY, 2014, p. 9)

Passemos agora ao estudo dos métodos da Análise Econômica do Direito aplicáveis ao presente estudo.

## 2. O DESCUMPRIMENTO NORMATIVO COMO DUMPING SOCIAL

Para parte da doutrina econômica, *dumping* pode se definir como a prática “comercial que consiste em vender produtos a preços inferiores aos custos, com a finalidade de eliminar concorrentes e/ou ganhar maiores fatias de mercado.” (SANDRONI, 1999, p. 187).

Além do *dumping* comercial, Silva elenca outras modalidades, a saber: a) por excedente; b) predatório; c) tecnológico; d) estrutural; e) ecológico; f) cambial, e; g) social. O *dumping* por excedente se caracteriza pela busca da maximização das vendas, ao invés dos lucros, que pode ser efetivada mediante a dissolução dos custos fixos no aumento da produção com ganhos em economia de escala. *Dumping* predatório é compreendido como a prática de competição cujo objetivo é a eliminação da concorrência, tal como a venda, por prazo determinado, por preço abaixo do custo de produção com a finalidade de eliminar o fabricante concorrente e, após, restaurar o preço e lucrar no espaço deixado pelo falido. O *dumping* tecnológico se consubstancia na transformação das tecnologias a tal velocidade que o custo produtivo se reduz drasticamente. Afirma ser estrutural o *dumping* configurado pelo excesso de oferta no mercado interno de modo a incentivar a exportação a preços inferiores aos praticados internamente. Ecológico ou ambiental seria o *dumping* que se utiliza de material não-reciclável ou de fontes não-renováveis, podendo também, ser configurado através da transferência de indústrias de uma localidade onde a legislação é severa para outra onde a lei seja menos rígida, em termos de proteção do meio ambiente. O *dumping* cambial é aquela prática governamental de reduzir as taxas de câmbio a valores artificiais, de modo a reforçar os preços de exportação e obstaculizar a importação. E, por fim, o *dumping* social que se

---

<sup>6</sup> Ewan McGaughey, em seu texto: Behavioural economics and labour law, publicado na revista científica LSE Law, Society and Economy Working Papers 20/2014, traçou um paralelo entre quatro estudos de economia comportamental sobre direito do trabalho (os efeitos do salário justo na motivação para trabalhar; os efeitos das garantias de salário e de emprego na produtividade; os efeitos do direito à participação nos processos decisórios na satisfação no ambiente de trabalho; e as diferenças entre as cláusulas de aceitação ou rejeição de benefícios tais como fundos de pensão), para concluir a relevância e perfeita aplicação do método de análise econômica do direito nas questões atinentes ao Direito do Trabalho.

caracteriza pelas práticas empresariais com o objetivo de reduzir os custos de produção decorrentes da mão-de-obra, através da negligência em relação aos direitos sociais e trabalhistas dos empregados, ou o descumprimento intencional de normas legais atinentes à remuneração, condições de trabalho, ou saúde e segurança do trabalho (SILVA, 2005, p. 399-402).

Para os fins a que se destina a presente pesquisa, o *dumping* social é a espécie mais relevante por se tratar do desrespeito, negligência, negação de direitos sociais e laborais conferidos aos empregados com o objetivo de reduzir os custos de produção, e, como consequência, oferecer produtos a preço inferior ao custo real e, desta forma, obter vantagem ilícita no mercado de concorrência. As normas laborais descumpridas na prática deste tipo de *dumping* podem ser originadas na legislação estatal – de ordem pública, portanto – ou aquelas cuja gênese é encontrada no âmbito privado, como decorrência do exercício da autonomia coletiva privada, de abrangência restrita às categorias profissionais e econômicas. O *dumping* social também pode se revelar através da transferência de unidades produtivas para outras localidades onde a regulação laboral seja menor do que os padrões mínimos civilizatórios. Essa modalidade não nos interessa dentro do escopo da presente investigação.

A prática de desrespeito aos direitos laborais mínimos quer sejam estabelecidos em lei, quer mediante acordos e convenções coletivos, com o objetivo de reduzir o custo produtivo para obter vantagem ilícita no mercado concorrencial é nociva não só às pessoas trabalhadoras, mas também à economia como um todo. Essa prática tem o condão de reduzir os preços irregularmente, e estabelecer uma concorrência desleal que desequilibra o mercado podendo conduzir às várias falhas de mercado, tais como o monopólio (como decorrência da falência dos concorrentes que não adotam a prática ilegal).

Como exemplo empírico da adoção do *dumping* social, apresentamos o descumprimento de cláusula obrigacional estipulada pela Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Instituições Financeiras do Rio Grande do Sul e a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN, que estabelece na Cláusula 2ª, que trata dos pisos salariais de ingresso, a equiparação do piso normativo da categoria à bolsa-auxílio de estágio sem vínculo empregatício. De igual forma, a cláusula 3ª, que define a política salarial a ser aplicada após 90 (noventa) dias da admissão, estende aos estagiários contratados sem vínculo empregatício os mesmos valores pagos aos bancários em uma relação de emprego. Tais cláusulas são de natureza obrigacional, pois, não trazem aspectos relativos ao contrato de trabalho dos empregados, mas sim, uma obrigação dos

bancos empregadores equipararem os valores pagos a título de bolsas de estágio com o piso salarial normativo da categoria. O objetivo de tais cláusulas, vez que não se referem aos contratos de trabalho, é desestimular a contratação de estagiários (cujo custo de manutenção e remuneração é, tradicionalmente, menor) em lugar de profissionais da categoria.

Ocorre que as entidades sindicais estipularam uma cláusula obrigacional, que vincula toda a categoria econômica (vez que foi negociada entre as entidades sindicais patronal e obreira) dos empregadores, cuja obrigação se configura em não contratar estagiários cuja remuneração (através de bolsa-auxílio) esteja em patamar abaixo do piso normativo da categoria profissional. Isso se configura uma verdadeira projeção material ampliada dos efeitos<sup>7</sup> das cláusulas negociadas coletivamente, sem, contudo, estender benefício laboral aos estagiários. Na verdade, a obrigação de pagar bolsa-auxílio ao estagiário em patamar idêntico ao piso normativo é uma proteção conferida aos profissionais da categoria representada, pois, impede que o banco empregador contrate mão-de-obra qualificada e mais barata. Em outras palavras, a negociação coletiva estabeleceu um obstáculo ao *dumping* social consistente na contratação de mão-de-obra com remuneração abaixo do piso da categoria profissional.

O estágio é um contrato de trabalho cuja finalidade precípua é a aprendizagem e deve, portanto, atender à formação profissional do estagiário. Isso se comprova pela vinculação da área de oferecimento do estágio com a área do conhecimento na qual se encontra listado o programa de ensino cursado pelo estudante. Isto é, um estágio oferecido a um estudante de medicina veterinária, em um departamento de contabilidade de empresa mercantil no ramo da produção de ferramentas elétricas, não atenderia às finalidades do contrato de estágio, pois, nesse contexto, o estudante não estaria aperfeiçoando sua formação profissional, mas, na verdade, se encontraria na condição de mão-de-obra barata. O estágio, por não se configurar como relação de emprego, não acarreta o pagamento de encargos sociais tais como: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (nem o pagamento da multa de 40% sobre os valores depositados, quando da rescisão do contrato), recolhimentos previdenciários, férias remuneradas com um terço, descanso semanal remunerado, incrementos salariais em função do tempo de serviço (anuênios, biênios, etc), prêmios ou gratificações decorrentes de negociação coletiva, auxílio-alimentação ou vale-alimentação, e etc. A contratação de

---

<sup>7</sup> Oliveira e Dorneles ensinam que ocorre o efeito material ampliado das cláusulas negociais coletivas quando a “cláusula preveja expressamente a sua incidência sobre os contratos individuais dos trabalhadores pertencentes às categorias diferenciadas não representadas na negociação, ao menos até que outro instrumento específico não sobrevenha (projeção material ampliada ou atípica de seus efeitos.” (OLIVEIRA; DORNELES, 22016. P. 463)

estagiários é, por conseguinte, despida de maiores ônus ao contratante como estímulo ao oferecimento de oportunidades de formação à futura mão-de-obra que, após a conclusão do programa educacional, poderá se inserir no mercado de trabalho.

As empresas não podem substituir a contratação de profissionais com vínculo empregatício, profissionais protegidos pelas normas heterogêneas e autônomas do trabalho, pela contratação de estagiários como medida de redução de custos, pois, isso se configura *dumping* social que retira dos trabalhadores direitos básicos, com o fito de aumentar a lucratividade. O judiciário trabalhista compreende o *dumping* social como prática ofensiva aos direitos trabalhistas específicos, apesar de às vezes utilizar-se da expressão “dano social” com sinônimo daquela. (SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, 2012, p. 44)

Em que pese o contrato de estágio não poder ser identificado como um contrato de emprego, não deixa de ser uma relação de trabalho – mesmo que sua finalidade precípua seja a aprendizagem e, portanto, lhe falte o requisito da onerosidade para a configuração do vínculo empregatício – não pode ser utilizado como meio de exploração de trabalho cujo custo seja inferior ao patamar legal ou normativo. Essa prática não escapa à análise do poder judiciário, e, no Estado do Rio Grande do Sul, várias instituições financeiras descumprem a Convenção Coletiva de Trabalho referente à categoria e contratam estagiários cuja bolsa-auxílio é paga em valor abaixo do piso normativo. Essa prática é ofensiva à proteção ao emprego dos bancários e, portanto, se configura *dumping* social. Passamos agora à análise de alguns julgados, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Rio Grande do Sul, que confirmam a ilegalidade do comportamento danoso aos direitos trabalhistas e ao equilíbrio de mercado, bem como à livre e justa concorrência.

### **2.1. Breve análise jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Rio Grande do Sul**

Em rápida pesquisa ao sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Rio Grande do Sul, utilizando-se as palavras “bolsa-auxílio” e “banco”, e aplicando filtro do período de tempo em que ocorreram os julgamentos entre 27 de setembro de 2016 e 27 de setembro de 2017, surgem 58 (cinquenta e oito) acórdãos tratando da discussão a respeito da diferença de pagamento de bolsa-auxílio aos estagiários, como decorrência do desrespeito à Convenção Coletiva de Trabalho anteriormente mencionada.

Cumprе ressaltar que o Banco do Brasil possui Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato obreiro no Rio Grande do Sul ressaltando a cláusula, da Convenção Coletiva de

Trabalho com abrangência nacional, que trata da extensão aos estagiários do piso normativo dos bancários. Em que pese a existência do mencionado acordo, a jurisprudência majoritária, no Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul e no Tribunal Superior do Trabalho, tem entendido que o acordo Coletivo é prejudicial à categoria dos bancários, preferindo a aplicação da Convenção Coletiva, por ser mais benéfica.

Também são encontrados julgados tratando de condenar ao pagamento das diferenças de bolsa-auxílio à Caixa Econômica Federal – CEF, e ao Banco do Estado do Rio Grande do Sul – BANRISUL, que não possuem acordo coletivo específico com ressalva à mencionada cláusula, mas, de igual forma, vêm desrespeitando a norma coletiva nacional e contratam estagiários com remuneração inferior ao piso normativo, obtendo, assim, vantagem ilícita na disputa de mercado e no oferecimento de produtos com menor custo.

O Acórdão proferido no processo 00205-63.2016.5.04.0020, oriundo da 4ª Turma do TRT 4ª Região, cujo relator foi o Desembargador George Achutti, julgado em 31 de julho de 2017, é resultante de Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, e afirma ser aplicável o piso normativo da categoria aos estagiários, afastando, expressamente, a aplicação do Acordo Coletivo entre o Banco do Brasil e o Sindicato obreiro, por se configurar em supressão de direitos quanto à remuneração. O referido *decisum* determina a equiparação dos valores pagos a título de bolsa-auxílio para aqueles que mantenham relação de estágio no momento, bem como condena o Banco réu ao pagamento das diferenças de bolsa-auxílio a todos os que mantiveram relação de estágio com o Banco do Brasil no Estado do Rio Grande do Sul nos últimos dois anos, e ainda estipula multa de 10 (dez) vezes o valor da bolsa-auxílio ou contraprestação devida, para cada estagiário e a cada mês de descumprimento, reversível ao FDD – Fundo de Defesa de Direitos Difusos. A ementa do Acórdão está assim redigida:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. APLICABILIDADE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS. DIFERENÇAS DE BOLSA-AUXÍLIO. As convenções coletivas dos bancários asseguram ao estagiário sem vínculo empregatício o piso normativo previsto para o pessoal de escritório. Inaplicável a ressalva prevista nos acordos coletivos firmados entre o Banco do Brasil e o Sindicato da categoria profissional, por importar supressão de direitos quanto à remuneração.

O voto do relator do mencionado Acórdão deixa claro que a aplicação da Convenção Coletiva não se dá em função de equiparar os estagiários aos profissionais da categoria, mas sim em função do teor normativo e da condição mais benéfica do citado diploma negocial.

Faz, ainda, menção à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que inclina na mesma direção<sup>8</sup>.

Outro exemplo de decisão colegiada que determinou a aplicação da Convenção Coletiva é a proferida no ROPS 0021307-70.2016.5.04.0015, julgado em 24 de abril de 2017, oriundo da 2ª Turma do TRT 4ª Região, relator Marcelo José Ferlin D'ambroso, resultado de ação trabalhista movida por estagiário e que pleiteava o pagamento das diferenças de bolsa-auxílio. A decisão é proferida em agravo regimental interposto em função de negativa de provimento de Recurso Ordinário contra decisão de primeiro grau que condenou o Banco do Estado do Rio Grande do Sul a pagar as diferenças de bolsa-auxílio. O relator afirma, em sua fundamentação, que a pretensão recursal deduzida pelo agravante esbarra frontalmente no entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional e do Tribunal Superior do Trabalho, para negar provimento ao Recurso Ordinário, bem como ao Agravo Regimental, reiterando que a jurisprudência daquela 2ª Turma é unânime e pacífica pela aplicação da Convenção Coletiva, aplicando, ainda, multa de 1% (um por cento) ao agravante, reversível ao autor, pela interposição de agravo manifestamente improcedente. Assim restou redigida a ementa:

---

<sup>8</sup> Foram transcritos, no corpo do voto do relator, as seguintes ementas oriundas do Tribunal Superior do Trabalho: **"RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. DIFERENÇA DE BOLSA-ESTÁGIO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA.** O Tribunal Regional consignou que "as normas coletivas juntadas pela reclamante confirmam que a reclamada se obrigou a pagar aos estagiários **bolsa-auxílio** em valor equivalente ao piso salarial do Pessoal de Escritório". Assim, ao prestigiar a convenção coletiva em questão, o Tribunal de origem deu a exata subsunção da descrição dos fatos ao conceito contido no art. 7º, inc. XXVI, da Constituição da República. Precedentes. Recurso de Revista de que não se conhece." (RR nº 20628-69.2014.5.04.0523, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, julgamento em 28.9.2016, 5ª Turma, publicação in DEJT 30.9.2016);

**"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. SUMARÍSSIMO. RECLAMADO. CONTRATO DE ESTÁGIO. DIFERENÇAS DE BOLSA-ESTÁGIO. APLICAÇÃO DE NORMA COLETIVA MAIS FAVORÁVEL.** 1 - Foram preenchidos os requisitos previstos no art. 896, § 1º-A, da CLT. 2 - No caso dos autos, consta no acórdão regional que as disposições previstas em convenção coletiva são mais benéficas do que aquelas previstas em acordo coletivo. 3 - Na jurisprudência desta Corte Superior, adota-se o entendimento de que permanece aplicável na vigência da CF/88 o art. 620 da CLT, segundo o qual o conflito de normas coletivas se resolve pela prevalência da norma mais favorável. Julgados. 4 - Agravo de instrumento a que se nega provimento." (AIRR nº 931-50.2014.5.04.0721, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgamento em 18.5.2016, 6ª Turma, publicação in DEJT de 20.5.2016);

**"EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. CONTRATO DE ESTÁGIO. DIFERENÇAS DE BOLSA-AUXÍLIO. NORMA COLETIVA APLICÁVEL.** Restou consignado no acórdão embargado que o reclamado não pagava o correto valor da **bolsa-auxílio** estabelecido pelas Convenções Coletivas de Trabalho dos bancários, as quais prevalecem sobre as regras dos acordos coletivos trazidos por serem mais benéficas à reclamante, medida essa que encontra amparo no art. 620 da CLT. Registrou-se, ainda, que o acórdão regional esclareceu que os acordos coletivos específicos para o **Banco** do Brasil nada estabelecem a respeito dos estagiários, razões pelas quais concluiu-se não haver ofensa ao art. 7º, XXVI, da CF. Assim, não se verifica nenhuma das hipóteses previstas nos artigos 897-A da CLT e 1.022 do CPC/15, mas apenas o inconformismo da parte com a conclusão do julgado. Embargos de declaração rejeitados." (ED-RR nº 21000-17.2014.5.04.0006, Rel. Min. Dora Maria da Costa, julgamento em 18.5.2016, 8ª Turma, publicação in DEJT de 20.5.2016).

**AGRAVO REGIMENTAL CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA. ART. 932, IV, DO CPC. RELAÇÃO DE ESTÁGIO. DIFERENÇAS DE BOLSA-AUXÍLIO.** As convenções coletivas firmadas entre o Sindicato dos Bancos no Rio Grande do Sul e a Federação Nacional dos Bancários (FENABAN), em relação às quais se fundamenta a pretensão do demandante, determinam, de forma expressa, sua aplicabilidade aos estagiários, sendo devido ao autor as diferenças de bolsa-auxílio postuladas. Sentença mantida.

Um último exemplo jurisprudencial que comprova a afirmação da prevalência da Convenção Coletiva em relação à remuneração dos estagiários em instituições financeiras é o Acórdão proferido nos autos do processo RO 0021111-73.2015.5.04.0003, julgado em 14 de julho de 2017, oriundo da 3ª Turma, sob relatoria de Ricardo Carvalho Fraga, resultante de ação trabalhista movida contra Caixa Econômica Federal, postulando o pagamento de diferenças de bolsa-auxílio. O voto do relator fundamenta a condenação ao pagamento das verbas postuladas na condição mais benéfica trazida pelo diploma normativo coletivo do trabalho. Veja-se a redação da ementa:

**CONTRATO DE ESTÁGIO. DIFERENÇAS DE BOLSA-AUXÍLIO. NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS. REFLEXOS.** Embora os estagiários não detenham a condição de bancários, bem como que a relação de estágio, em regra, não crie vínculo de emprego com a parte concedente, entende-se que estes devem perceber como piso de sua bolsa-auxílio os valores constantes da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre a categoria econômica e a categoria profissional dos bancários, porquanto compatíveis com a Lei nº 11.788/08. Devidas as diferenças e reflexos deferidos.

Portanto, da breve análise dos julgados acima, bem como da fundamentação apresentada como razões de decidir, denota-se que o inadimplemento normativo dos bancos no Estado do Rio Grande do Sul é rechaçado pelo Tribunal Regional e Tribunal Superior do Trabalho, demonstrando que a conduta adotada não é acolhida pela doutrina e jurisprudência laboral. Este descumprimento normativo configura-se em prática de *dumping* social, mediante a violação de direitos laborais constantes em Convenção Coletiva de Trabalho, fragilizando as condições de trabalho dos empregados, contratando mão-de-obra mais barata sem pagar-lhe a remuneração devida e, por fim, desrespeitando o espírito da norma coletiva que tem por finalidade resguardar os empregos formais e garantir que não sejam trocados por outras formas de contratação sem vínculo empregatício e custo mais baixo. Essa prática, além de danosa aos trabalhadores é, também, nociva à livre-concorrência e ao mercado, por isso, deve ser reputada indesejável e proibida.

## **CONCLUSÃO**

Na tarefa de investigar o *dumping* social como prática de concorrência desleal, que causa o desequilíbrio do mercado e violação aos direitos dos trabalhadores, temos que a

negociação coletiva tem por finalidade a melhoria das condições de trabalho e a adequação setorial negociada das normas laborais heterônomas. Os sindicatos patronais e obreiros podem, no âmbito da autonomia privada coletiva, estabelecer normas jurídicas abstratas, gerais e impessoais, de abrangência *erga omnes* às categorias profissionais e econômicas representadas, bem como cláusulas negociais vinculantes às partes contratantes. O resultado desse exercício da autonomia privada coletiva é a adequação setorial negociada das normas gerais e abstratas ao contexto concreto das relações de trabalho.

As normas, de acordo com a Análise Econômica do Direito, são ferramentas de controle do comportamento humano que, segundo a teoria do preço, responde positivamente aos estímulos e negativamente às sanções. Assim, a edição de leis é uma forma de promover comportamentos desejados, e a estipulação de sanções deve servir para a redução da adoção da postura comportamental sancionada. Isso se deve ao fato que o ser humano se comporta sempre como um maximizador de seus interesses, cujas decisões racionais são tomadas para obter o máximo de satisfação possível. Os contratos, por sua vez, são barganhas, negociações que devem servir para melhorar as condições dos contratantes mediante a troca de bens que interessam às partes.

Assim, as Convenções e Acordos Coletivos do Trabalho podem ser entendidos como verdadeiras leis, cujo objetivo é determinar condutas e, estimular ou desestimular determinados comportamentos, ainda que contenham tanto normas jurídicas (leis) quanto cláusulas obrigacionais, e mesmo que sua abrangência se restrinja às categorias profissionais e econômicas representadas pelas entidades sindicais.

A Convenção Coletiva dos Bancários estabelece que os estagiários contratados sem vínculo empregatício percebam bolsa-auxílio no mesmo valor que o piso normativo da categoria, como forma de desestimular a contratação de estagiários (cuja remuneração deve ser a mesma) ao invés de profissionais da categoria, de maneira a preservar a empregabilidade dos bancários. Algumas instituições financeiras no Estado do Rio Grande do Sul desrespeitam a norma coletiva e contratam estagiários com remuneração inferior ao piso normativo, como medida de redução de custos com mão-de-obra. A jurisprudência regional e nacional repudia a prática e condena os réus ao pagamento das diferenças porventura existentes entre o valor da bolsa-auxílio paga e o piso normativo. Até uma Ação Civil Pública foi interposta pelo Ministério Público do Trabalho, na qual foi o banco réu condenado à regularização dos pagamentos, bem como ao pagamento dos valores retroativos aos últimos dois anos, sob pena



de multa a ser revertida ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, sob o fundamento de ser a prática considerada deletéria aos direitos laborais.

O *dumping* social é, portanto, o descumprimento sistemático de leis laborais, ou a redução de direitos trabalhistas dos empregados, com o objetivo de reduzir custos e aumentar a produtividade, podendo ser compreendido como prática desleal à livre concorrência que causa desequilíbrio no mercado.

À guisa de conclusão podemos, então, responder positivamente à pergunta posta no início da presente pesquisa para afirmar que quando um empregador descumpre, intencional e reiteradamente, diplomas negociais coletivos com o fito de reduzir custos com mão-de-obra, e, com o objetivo de oferecer produtos a um custo menor que o enfrentado pela concorrência, essa conduta configura-se *dumping* social, violação da livre concorrência e causa desequilíbrio de mercado.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Fernando. **Uma análise econômica dos contratos – a abordagem econômica, a responsabilidade e a tutela dos interesses contratuais.** In: TIMM, Luciano Benetti, (org.) CATEB, Alexandre Bueno... [et al] *Direito e economia.* 2 ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do Trabalho.** 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.
- BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo.** Buenos Aires: Editorial Alfa, 1953.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2013.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 3. ed. Niterói: Impetus, 2008.
- COOTER, Robert; ULLEN, Thomas. **Direito e economia.** Tradução: Luis Marcos Sander, Francisco Araújo da Costa. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- \_\_\_\_\_. **Direito Coletivo do Trabalho.** 6 ed. São Paulo: LTr, 2015.
- \_\_\_\_\_. **Capitalismo, trabalho e emprego: Entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DUTRA, Lincoln Zub. **Direito fundamental ao trabalho: O valor social do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2017.
- ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & direito: O trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos.** Curitiba: Juruá, 2014.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho.** 3. ed. rev. e atual. Rio de

- Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.
- GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: Ações afirmativas da dignidade como forma de resistência.** São Paulo: LTr, 2009.
- Haidt, Jonathan. **The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgement.** In: *Psychological Review* 108, 814-834. American Psychological Association, 2001.
- KOROBKIN, Russel B.; ULEN, Thomas S. **Law and Behavioral Science: Removing the rationality assumption from Law and Economics.** In: *California Law Review* 1051. Volume 88, Issue 4, 2000.
- LA CUEVA, Mario de. **Derecho Mexicano del Trabajo.** 4 ed. revisada y puesta al dia com la doctrina y la jurisprudencia. Mexico: Editorial Porrúa S.A., 1954. Tomo I.
- MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphanie. **Análise Econômica do Direito.** 2 ed. Tradução Rachel Sztajn. São Paulo: Atlas, 2015.
- MANNRICH, Nelson... [et al] (coords.) **Reinvenção do direito do trabalho: crise econômica e desajustes sociais. Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.** Porto Alegre: Magister, 2015.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho.** 26. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. (orgs.) **O avesso do trabalho IV: precarização e adoecimento no mundo do trabalho.** 1 ed. São Paulo: Outras Expressões, 2017.
- OLIVEIRA, Cíntia Machado; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.
- POSNER, Richard. **Problemas de filosofia do direito.** Tradução: Jefferson Luiz Camargo. Revisão técnica e da tradução: Mariana Mota Prado. São Paulo: Martins Fontes, 2007. Coleção justiça e direito.
- PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. **A boa-fé nas negociações coletivas trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2011.
- RAMOS, Izabel Christina Baptista Queiróz. **A negociação coletiva e a efetividade do direito fundamental à igualdade.** São Paulo: LTr, 2015.
- ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** 5 ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2014.
- SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de Economia.** São Paulo: Editora Best Seller, 1999.
- SANTOS JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. **A eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.** São Paulo: LTr, 2010.
- SCUDELER NETO, Julio Maximiniano. **Negociação coletiva e representatividade sindical.** São Paulo: LTr, 2007.
- SILVA, Alice Rocha da. **Dumping e Direito Internacional Econômico.** In: *Revista do Programa de Mestrado em Direito da UNICEUB*, Brasília, v. 2, n. 2, p. 390-417, jul/dez,

2005.

SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. **Relações de trabalho e direitos fundamentais sociais**. Curitiba: Juruá, 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. MENDES, Ranúlio. SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTs, 2012.

SOUZA, Vanessa Roberta do Rocio. **Flexibilização dos direitos trabalhistas & o princípio da proibição do retrocesso social**. Curitiba: Juruá, 2011.

SZTAJN, Rachel. **Law and economics**. In: ZYLBERSZTAJN, Decio; SZTAJN, Rachel. (orgs). *Direito e Economia*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

SUPIOT, Alain. **Derecho del trabajo**. 1 ed. Buenos Aires: Heliasta, 2008.

TIMM, Luciano Benetti, (org.) CATEB, Alexandre Bueno... [et al] **Direito e economia**. 2 ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito material do trabalho: Noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2014. v. 1

\_\_\_\_\_. **Direito material do trabalho: Execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2015. v. 2

ZENNI, Alessandro Severino Vállér; SILVA, Marcia Cristina Rafael da Silva. **Remuneração e jornada de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2016.

ZYLBERSZTAJN, Decio; SZTAJN, Rachel. (orgs). **Direito e Economia**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

## FONTES ELETRÔNICAS

MCGAUGHEY, Ewan. **Behavioural economics and labour law**. In: *LSE Law, Society and Economy Working Papers*. 20/2014. London: London School of Economics and Political Science. Law Department. 2014. p. 1-37 Disponível em: <http://www.lse.ac.uk/law/working-paper-series>. Último acesso em: 23 de setembro de 2017.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS – FENABAN et al. **Convenção Coletiva de Trabalho 2016-2018**. Disponível em: <https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/CCT%20-%20CONTRAF%20-%20202016-2018.pdf>. Último acesso em: 25 de setembro de 2017.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. RIO GRANDE DO SUL. **ROPS 0021307-70.2016.5.04.0015**, 2ª TURMA, julgado em 24 de abril de 2017, Relator Des. Marcelo José Ferlin D'ambroso. Disponível em: [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br). Último acesso em 27 de setembro de 2017.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. RIO GRANDE DO SUL. **RO 0021111-73.2015.5.04.0003**, 3ª TURMA, julgado em 14 de julho de 2017. Relator Des. Ricardo Carvalho Fraga. Disponível em: [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br). Último acesso em 27 de setembro de 2017.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. RIO GRANDE DO SUL. **00205-63.2016.5.04.0020**, 4ª TURMA, Relator Des. George Achutti, julgado em 31 de julho de 2017. Disponível em: [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br). Último acesso em 27 de setembro de 2017.