

A PROCEDIMENTALIZAÇÃO REGULAR PARA EFETIVAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO CONTEXTO DAS EMPRESAS ESTATAIS FEDERAIS

THE REGULAR PROCEDURE FOR THE IMPLEMENTATION OF COLLECTIVE
BARGAINING IN THE CONTEXT

LA TRAMITACIÓN PERIÓDICA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE
TRABAJO EN EL CONTEXTO

Wisllen Ezequiel Conceição Cunha¹

RESUMO: O presente trabalho procurou estabelecer um elo de ligação entre a Administração Pública e o Direito do Trabalho no contexto das negociações coletivas de trabalho nas empresas estatais federais, dando-se ênfase a algumas características das entidades administrativas da Administração Pública Indireta, princípios que devem ser levados em consideração nas soluções dos conflitos de interesses coletivos e o papel da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais. Por derradeiro, frisou-se a necessidade de expansão do tratamento equitativo e não igualitário entre as estatais nas negociações de trabalho, visando a não necessidade de intervenção do Poder Judiciário nesses conflitos coletivos, já que a decisão pode não resultar na melhor solução as partes envolvidas.

1264

Palavras chaves: Direito do Trabalho. Empresas Estatais. Negociações Coletivas de Trabalho.

ABSTRACT: The present work sought to establish a link between the Public Administration and Labor Law in the context of collective labor negotiations state enterprises, emphasizing some characteristics of the administrative entities of Indirect Public Administration, principles that must be taken into account in the solutions of collective conflicts of interest and the role of the Secretariat for Coordination and Governance of States Enterprises. Finally, it was stressed the need to expand the equitable and none-equal treatment among the state agencies in labor negotiations, aiming at the non-need of intervention of the Judiciary in these collective conflicts, since the decision may not result in the best solution of the parties involved.

Keywords: Labor Law. State-Owned Enterprises. Collective Labor Negotiations.

¹ Graduado em Direito pela Universidade Estácio de Sá. Graduado em Ciência, com Habilitação em Química pela Universidade Federal do Pará. Graduado em Matemática pela Universidade do Estado do Pará. Especialização em Direito Administrativo pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. MBA em Gestão de Pessoas pela Universidade Estácio de Sá.

RESUMEN: El presente trabajo buscó establecer un enlace entre la Administración Pública y el Derecho del Trabajo en el contexto de las negociaciones colectivas de trabajo en las empresas estatales federales, poniendo énfasis en algunas características de las entidades administrativas de la Administración Pública Indirecta, principios que deben tenerse en cuenta en las soluciones de los conflictos de intereses colectivos y el papel de la Secretaría de Coordinación y Gobernanza de las Empresas Estatales. Por último, se subrayó la necesidad de expansión del trato justo y no igualitario entre las estatales en las negociaciones de trabajo, buscando la no necesidad de intervención del Poder Judicial en esos conflictos colectivos, ya que la decisión puede no resultar en la mejor solución para las partes implicadas.

Palabras claves: Derecho del Trabajo. Empresas Estatales. Negociaciones Colectivas de Trabajo.

1. INTRODUÇÃO

A abordagem do tema é de grande relevância para o mundo acadêmico, haja vista que hodiernamente se tem notícias de paralisações e estado de greve nas empresas estatais federais, tendo como principal roupagem à falta de consenso nas negociações coletivas de trabalho, ocasionado o ajuizamento de ações de dissídio coletivo de trabalho para fins de solucionar o conflito de interesses.

Constata-se que, a partir da suspensão da Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, mediante decisão monocrática do Ministro Gilmar Mendes do Supremo Tribunal Federal na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323, e a sanção da Lei nº 13.467, de 03 de julho de 2020, *Lei da Reforma Trabalhista*, houve uma crescente nos peticionamentos de processos de dissídio coletivo de trabalho no Colendo Tribunal Trabalhista, assim como nos Tribunais Regionais, pois as negociações passaram a pautar reajustes abaixo da inflação e revisões das concessões dos benefícios sociais adquiridos ao longo de mais de 10 (dez) anos.

Não obstante as justificativas das propostas estarem sustentadas na crise econômica vivenciada pelo país e na durabilidade limitada das cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho, verifica-se que há fatos nas pré-negociações que vão além dos debates entre os representantes dos empregados e dos empregadores, destacando-se, neste momento, o papel da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest) do Ministério da Economia e dos Ministérios Supervisores na gestão da Política de Pessoal das Empresas Estatais. Além disso, não se pode deixar de salientar que, em que pese as Empresas Estatais serem pessoas de direito privado, estas estão submetidas a um regime jurídico híbrido

(Direito Público e Privado), devendo, principalmente, pautar seus atos administrativos nos princípios que regem a Administração Pública.

Nesse sentido, nota-se que o rigoroso atendimento aos conteúdos normativos de Direito Administrativo e de Direito do Trabalho aplicáveis a essas Entidades Administrativas quanto ao tema da negociação coletiva de trabalho é de extrema relevância aos envolvidos que firmarão o ato de formalização do negócio jurídico (Acordo Coletivo de Trabalho), principalmente dos membros dos Conselhos de Administração e das Diretorias Executivas, o que requer todo um cuidado e atenção na procedimentalização normatizada que rege o tema, a fim de não incorrerem em possível ato de improbidade administrativa.

Em razão desse contexto, far-se-á um debate sobre a procedimentalização regular para a efetivação das Negociações Coletivas de Trabalho no contexto das empresas estatais federais, tendo em vista que há fatores externos, atos administrativos secundários e procedimentos administrativos indispensáveis para a materialização das negociações, os quais fogem da praxe e do limiar meramente negocial previsto na legislação trabalhista.

Sendo assim, o tema em tela será estudado mais especificamente à luz da Administração Pública Federal e do Direito do Trabalho, não tendo a pretensão de exaurir as possíveis discussões que poderiam abrilhantar este trabalho acadêmico.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. As empresas estatais no contexto da administração pública

A administração pública no Brasil, conforme se extrai do artigo 37 da Constituição Federal de 1998, está segregada em administração direta e administração indireta em qualquer dos Poderes da União, Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, tendo como objetivos fundamentais a prestação de serviços públicos de qualidade e o fomento do bem-estar da sociedade.

Segundo o Ministro ALEXANDRE DE MORAES (2019, p. 367)², especificamente no tocante à administração federal, a administração pública:

[...]compreende a administração direta, que se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios; e a administração indireta, que compreende as seguintes categorias de entidades, dotadas de personalidade jurídica própria: autarquia; empresas públicas; sociedades de economia mista; fundação pública.

² DE MORAES, Alexandre. *Direito Constitucional*. ed. 36. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2020.

Para melhor compreender essa separação, a doutrina administrativista pátria ensina que a administração direta é composta pelos órgãos da chefia do poder executivo e seus ministérios ou secretarias, bem como pelos demais órgãos instituídos, hierarquicamente, por intermédio do fenômeno da desconcentração administrativa.

No tocante à administração indireta, os mesmos doutrinadores ensinam que sua composição é formada pelas entidades administrativas, tendo sua criação ou autorização determinada por lei específica, mediante o fenômeno da descentralização administrativa.

Segundo José dos Santos Carvalho Filho (2020, p. 494)³, a descentralização administrativa ocorre quando o Estado “não pretende executar determinada atividade através de seus próprios órgãos”. Neste caso, o “Poder Público transfere a sua titularidade ou a mera execução as outras entidades.”

Essa forma de atuação descentralizada é denominada na doutrina brasileira de delegação, podendo esta ser executada por concessionários, permissionários ou entidades administrativas de direito público (Autarquias e Fundações Públicas) ou de direito privado (Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista e Subsidiárias).

Como o objeto de estudo são as empresas estatais federais, focar-se-á exclusivamente nas empresas públicas e nas sociedades de economia mista, assim como nas subsidiárias, posto que estas possuem características semelhantes das empresas privadas, principalmente no tocante à modalidade de contratação dos seus empregados, à personalidade jurídica e à forma de negociação das cláusulas dos acordos coletivos de trabalho.

1267

2.3.1. As empresas estatais no contexto da união

Os autores ALESSANDRO OCTAVIANI e IRENE NOHARA (2019, págs. 44-53)⁴ fazem um histórico das entidades administrativas criadas no Brasil ao longo dos séculos XIX, XX e XXI, citando como exemplos de empresas públicas: a Caixa Econômica Federal (CEF) e Empresas Brasileira de Correio e Telégrafos (ECT); e de sociedades de economia mista: o Banco do Brasil S.A. (BB) e a Petróleo do Brasil S.A. (Petrobrás).

³ CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. ed. 34. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2020.

⁴ OCTAVIANI, Alessandro. Nohara, Irene Patrícia. *Estatais*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

Atualmente, conforme se extrai do Boletim das Empresas Estatais Federais⁵, divulgado pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais e pela Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimentos e Mercado do Ministério da Economia, em Julho/2020, a união detinha o controle direto ou indireto de 400 (quatrocentas) entidades administrativas federais, tendo em seus quadros aproximadamente 200 mil empregados públicos.

Corriqueiramente, verifica-se que as empresas públicas, as sociedades de economia mista e as subsidiárias estão sob o foco dos debates políticos e econômicos da sociedade, posto que suas atuações estão inseridas em um nicho do mercado em que, em regra, predominam as empresas privadas. De tempos em tempos, traz-se à baila, se é necessária ou não a manutenção da participação do Estado nessas atividades, principalmente quando se fala na efetivação da implantação de um Estado “liberal”.

Percebe-se que o debate se acalora quando narrativas argumentativas externam que essas entidades administrativas sejam verdadeiros “elefantes brancos”, trazendo enormes prejuízos para economia do Brasil. Entretanto, na prática, de acordo com o que se extrai do boletim *supra*, estas entidades administrativas, em regra, são lucrativas, tanto que geraram um resultado líquido de aproximadamente R\$ 109 bilhões de reais no final do exercício 2019, sendo este o maior resultado dos últimos 12 (doze) anos.

1268

O grupo de empresas estatais que não geram lucro para o governo federal são as dependentes, que, na maioria das vezes, desenvolvem atividades de pesquisa científica, tais como a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa) e a Companhia Nacional de Abastecimento (Conab). Ademais, segundo informações extraídas do boletim, o governo federal tem 18 (dezoito) estatais dependentes, o que representa 10% do número total de empresas estatais.

Infelizmente, denota-se que há uma distorção no debate dessas estatais na sociedade, visto que, em que pesem serem pessoas jurídicas de direito privado, em geral, não

⁵ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais da Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimento e Mercados. Boletim das Empresas Estatais Federais. Disponível em: < <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/boletim-das-empresas-estatais-federais/arquivos/14a-edicao-boletim-das-empresas-estatais-federais-1.pdf>>. Acesso em: 28 mar.2021.

visam lucro como objetivo principal, atuando para suprirem lacunas deixadas pela iniciativa privada na prestação de serviços e na exploração de atividades econômicas.

Nessa linha de raciocínio temos as lições de Marçal Justen Filho (2018, p. 194)⁶, conforme se destaca a seguir:

A lucratividade da entidade estatal tem de ser compatível com a sua natureza funcional. Por isso, não se admite o fim único e primordial de uma sociedade estatal seja a obtenção de lucro. O Estado dispõe de mecanismo próprios de Direito Público para auferir os recursos necessários para fazer face às despesas assumidas.

É saliente registrar que, não se está defendendo a manutenção de estatais constantemente deficitárias. Para essas entidades administrativas, corrobora-se aqui com a posição do supracitado autor, o qual propõe as suas extinções, salvo justificativa incontestável para o custeio de seus funcionamentos pelo Estado e pela sociedade.

O que se defende é o entendimento de que essas estatais do governo devem ser sustentáveis e viáveis economicamente ao longo do tempo, tendo como gestores públicos profissionais que conheçam o nicho de suas atuações, e que tenham como finalidade a prestação de serviços públicos de qualidade, consoante o desejo da sociedade.

Constata-se que há avanços nesse sentido, principalmente a partir da vigência da Lei nº 13.303/2016, já que o legislador pátrio estabeleceu critérios para as indicações dos Conselheiros de Administração e dos Diretores Executivos das empresas públicas, sociedades de economia mista e subsidiárias, o que demonstra a preocupação com a “res” pública. Ademais, percebe-se um investimento crescente em gestão por governança, o qual visa transformar o “*status quo*” das administrações em que se encontravam essas estatais, principalmente com as criações dos órgãos de governança, tais como ouvidoria, “*compliance*”, correição funcional, riscos e controles.

Nesse introito, há expectativas de uma gestão pública melhor, transparente e de sustentabilidade mais sólida, ao longo dos anos, principalmente em razão da participação mais efetiva no controle externo da Administração Pública pelos administrados. Além disso, espera-se uma gestão cada vez mais técnica, empreendedora e comprometida com a sociedade, tendo suas atuações dentro dos parâmetros dos princípios que regem a Administração Pública, sem esquecer de suas características de empresa privada.

⁶ JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de Direito Administrativo*. ed. 13. ver. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

Portanto, é imperioso estudar algumas características relevantes das estatais, a fim de compreender a forma de tratamento utilizado nas Negociações Coletivas de Trabalho.

2.2. Características relevantes das empresas estatais para o objeto do estudo

2.2.1. Da análise da personalidade jurídica de direito privado

A primeira característica essencial das entidades administrativas objeto deste estudo pode ser extraída do art. 173, II, da Carta Constitucional vigente, conforme segue.

II - a **sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas**, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. (Grifo Nosso).

Como se vê, o regime jurídico das empresas estatais se assemelha ao das empresas privadas, o que possibilita uma maior “liberdade” no desenvolvimento de suas atividades. Entretanto, há uma limitação legal para essas atuações, já que, na prática, têm personalidades jurídicas híbridas, submetendo-se às regras do Direito Privado, bem como às restrições previstas no Direito Público.

Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello (2019, p. 202)⁷

se assim não fosse, e se as estatais desfrutassem da mesma liberdade que assiste ao comum das empresas privadas, haveria comprometimento de seus objetivos e funções essenciais, instaurando-se, ademais, sério risco para a lisura no manejo de recursos hauridos total ou parcial nos cofres públicos.

1270

Nas lições de Di Pietro (2019, p. 532)⁸, essas limitações aduzem que “as normas de direito público que derogam parcialmente o direito privado têm por objetivo assegurar o equilíbrio entre a posição de supremacia da Administração e a liberdade de atuação que caracteriza as pessoas jurídicas de direito privado”.

Assim, depreende-se que as empresas públicas, as sociedades de economias mistas e as subsidiárias, em que pese possuírem uma personalidade jurídica de Direito Privado, devem se ater, em regra, às limitações legais, distinguindo-se, desta forma, das empresas privadas, principalmente no que concerne ao efetivo cumprimento do interesse público.

Sendo assim, em consonância com o entendimento da melhor doutrina, pode-se afirmar que essas estatais, por terem personalidade de Direito Privado, não terão problemas em atuar de acordo com as regras das empresas privadas, desde que respeitadas as limitações impostas pelo Direito Público.

⁷ DE MELLO, Celso Antônio Bandeira. *Curso de Direito Administrativo*. ed. 34. rev. e atual. São Paulo: Editora Malheiros, 2019.

⁸ DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. *Direito Administrativo*. ed. 32. rev. atual. e amp. Rio de Janeiro: Florence, 2019.

Portanto, as negociações coletivas de trabalho nessas entidades administrativas serão regidas pelo Direito Privado, desde que não firam normas de Direito Público derogadoras.

2.2.2. Da análise da autonomia administrativa, operacional e financeira

Outra característica singular das empresas governamentais é a previsão legal, em regra, de sua autonomia administrativa, operacional e financeira. Essa característica tem o condão de dar maior “liberdade” para o desenvolvimento da gestão empresarial das estatais independentes, a fim de poder competir com as empresas privadas. Para essas estatais, tal característica traz a possibilidade de utilização de suas receitas em investimentos, custos e despesas com independência, visando a busca constante pela eficiência.

Dessa forma, as entidades administrativas que não recebem verbas para o custeio de pessoal passam a ter um poder discricionário maior de investir em infraestrutura, inovações tecnológicas, capacitações e qualificações de seus empregados; de possibilitar um ambiente de trabalho seguro e saudável; de proporcionar a prestação de serviço público de qualidade; assim como de remunerar seus administradores e empregados de forma razoável, proporcional e justa, a fim de cumprir com excelência o objeto de sua atuação.

1271

Claro que aqui não está sendo defendido uma “libertinagem” na gestão dessas empresas governamentais, mas sim um equilíbrio na forma de aplicação prática da autonomia administrativa, operacional e financeira prevista em lei.

Assim sendo, as estatais governamentais possuem margem para avançar em determinadas pautas nas negociações coletivas de trabalho, desde que não ultrapassem os limites de sua autonomia legal.

Nesse contexto, verificar-se-á que o Ministério Supervisor tem papel preponderante para efetivação da autonomia administrativa, operacional e financeira dessas estatais, conforme estudo a seguir.

2.2.3. Da análise da vinculação ao ministério supervisor

Segundo a melhor doutrina, a supervisão ministerial é exercida por subordinação ou por vinculação. Na subordinação, o controle é exercido pelo Ministério sobre os órgãos oriundos da desconcentração administrativa. Na vinculação, o controle do Ministério é

exercido sobre as pessoas jurídicas criadas/autorizadas por lei, mediante o fenômeno da descentralização administrativa. Como o “time” sob análise está nas empresas governamentais, nota-se que a relação com o Ministério Supervisor é de vinculação, e não de subordinação, já que são pessoas jurídicas de Direito Privado. Essa diferença é importante, pois remete a um grau de liberdade que essas estatais têm para o alcance de seu objeto social.

O Ministério deve assegurar, dentre outras coisas, a autonomia administrativa, operacional e financeira das empresas estatais vinculadas, sendo uma das medidas a fixação das despesas de pessoal, conforme art. 26 do Decreto-Lei nº 200/1967.

Sendo assim, pode-se inferir que não há, explicitamente, uma previsão legal no controle individualizado dos itens das pautas das negociações coletivas de trabalho nessas estatais vinculadas, o que dá uma certa autonomia para realização dos debates mais internos, desde que haja previsão orçamentária devidamente fixada para suprir os custos resultantes das autocomposições. Salienta-se que esse argumento tem respaldo constitucional, com fulcro no art. 169, §1º, I e II, da Carta Suprema.

É evidente que não se está alegando que o papel do Ministério Supervisor é meramente secundário, mas que, em razão da forma de controle ser vinculativa, deve existir uma maior discricionariedade na busca das soluções dos conflitos de interesses trabalhistas, desde que não haja alteração do valor fixado para as despesas com pessoal.

Em função desse contexto mais flexível, o legislador constitucionalista optou por manter o regime dos empregados dessas empresas estatais como celetistas, consoante subitem a seguir.

2.2.4. Da análise do regime jurídico dos empregados públicos

As estatais públicas são pessoas jurídicas que dependem das pessoas físicas para desempenharem suas atividades no interesse da sociedade. Estas pessoas são denominadas genericamente de agentes públicos.

De acordo com a definição do autor Hely Lopes Meirelles (2015, p. 77)⁹, os agentes públicos “são todas as pessoas físicas incumbidas, definitiva ou transitoriamente, do exercício de alguma função estatal”.

⁹ MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. ed. 41. atual. São Paulo: Editora Malheiros, 2015.

Segundo sua definição clássica de agente público, os empregados públicos das Entidades Administrativas são considerados agentes administrativos, tendo seus vínculos com a Administração regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Nas palavras do professor José dos Santos Carvalho Filho (2020, p. 549)¹⁰, têm-se que:

O pessoal das empresas públicas e das sociedades de economia mista se submetem ao regime trabalhista comum, cujos princípios e normas se encontram na Consolidação das leis do Trabalho. Por isso mesmo, o vínculo jurídico que se firma entre os empregados e aquelas pessoas administrativas tem natureza *Contratual*, já que atrelados por contrato de trabalho típico.

Nesse sentido, em razão do vínculo jurídico ser o contratual, depreende-se que os direitos que não estão tabulados em normas “*lato sensu*”, e que visem as melhorias das condições sociais dos empregados públicos das estatais governamentais deverão ser alcançados via negociação coletiva de trabalho, podendo suas concretizações ser estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho.

Dessa maneira, é fundamental entender como estão inseridas as empresas estatais no âmbito do direito do trabalho, a fim de certificar-se a procedimentalização regular para efetivação dessas negociações coletivas de trabalho.

2.3. As empresas estatais no contexto do direito do trabalho

Conforme trabalhado no item 2.4.1 deste artigo, as empresas públicas, as sociedades de economia mista e as subsidiárias estão sujeitas ao regime jurídico das empresas privadas, com fulcro no art. 173, II, da Carta Constitucional vigente.

Essa determinação Constitucional foi tão importante que acabou definindo que os empregados das empresas estatais seriam regidos pelas regras do Direito do Trabalho, diferenciando-os, substancialmente, dos servidores públicos “*stricto sensu*”, os quais, em regra, são regidos pelo Regime Jurídico Único (Direito Administrativo).

A diferença é tão marcante que, em muitos casos, direitos trabalhistas não previstos em lei e que não são considerados inconstitucionais podem ser criados mediante

¹⁰ CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. ed. 34. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2020.

manifestação favorável do governo, os quais são inseridos nos Regulamentos Empresariais, nos Plano de Cargos e Salários e/ou nos Acordo Coletivos de Trabalho, por exemplo.

As criações desses direitos aos empregados públicos partem das negociações trabalhistas que ocorrem no seio dessas Estatais, tendo como alicerce a segunda parte do artigo 7º, caput, da Constituição Federal de 1998, ou seja, a melhora da sua condição social.

A ampliação desse leque de direitos é tão salutar, que traz consigo como principal característica a segurança psicossocial do empregado, a fim de trazer um “conforto” não só ao beneficiário direto, mas também aos seus familiares.

Nessa direção, denota-se o quanto as negociações coletivas de trabalho são importantes para solucionar os conflitos de interesses no contexto dessas entidades administrativas, pois passam a serem verdadeiras possibilidades de alcance da valorização do trabalho humano, não deixando de lado o seu dever de cumprir seu papel no ambiente de trabalho como peça da engrenagem que mantém o desenvolvimento do bem estar da sociedade.

Isto posto, desenvolver-se-á um estudo sobre as negociações coletivas de trabalho no contexto das empresas estatais federais.

2.4. As negociações coletivas de trabalho no contexto das empresas Estatais Federais

Inicialmente, deve-se destacar que o estudo da Negociação Coletiva do Trabalho está inserido no contexto do Direito Coletivo de Trabalho, também denominado, por alguns doutrinadores, a exemplo de José Claudio Monteiro de Brito Filho, de Direito Sindical.

Como o foco deste estudo não está na diferença supracitada, avançar-se-á aos pontos relevantes para desvendar a aplicação do tópico da negociação coletiva de trabalho na realidade das empresas estatais federais quando o assunto são os acordos coletivos de trabalho.

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2020, p. 1282)¹¹, na negociação “as partes buscam aproximar seus entendimentos, discutindo e rediscutindo o assunto, sempre com a finalidade de resolver as questões.”

Ela destaca que:

¹¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. ed.17. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020.

Os grupos sociais quando entram em negociação coletiva demonstram desenvolvimento e maturidade nas formas de composição de litígios, pois reduz a participação do Estado nas lides. A negociação coletiva é base de formação do Direito do Trabalho, pois se caracteriza como atividade típica de toda estrutura deste ramo do direito.

Em função dessas características, pode-se inferir que a negociação coletiva se tornou o meio mais efetivo de solução de conflitos entre os empregados e os empregadores, já que propicia um aprimoramento constante das relações trabalhistas entre tais sujeitos.

Conforme destaca Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 849)¹², não há uma definição sobre o tema na legislação pátria vigente, o que provoca uma necessidade da contribuição doutrinária para esse fim.

Nesse contexto, o docente ensina que os autores pátrios tendem, ordinalmente, a tratar a negociação coletiva de trabalho sobre dois prismas: ou fonte normativa do direito do trabalho, estando como seus adeptos, Amauri Mascaro Nascimento e Maurício Godinho Delgado, ou processo dialético, tendo como seus defensores, José Claudio Monteiro de Brito Filho e Enoque Ribeiro dos Santos.

Entende-se que, para o estudo em questão, o conceito desenvolvido pelo doutrinador Enoque Ribeiro (2018, p. III)¹³ é o que mais se encaixa, visto que, para ele, a negociação coletiva é:

O processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes, debatem uma agenda de direitos e obrigações, de forma democrática e transparente, envolvendo as matérias pertinentes à relação trabalho-capital, na busca de um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade humana.

Como se vê, o conceito traz à luz quais são os sujeitos do processo de negociação, demonstra que a negociação coletiva possui outras funções que vão além das funções jurídicas, cita alguns princípios que norteiam o tema, assim como os atos para sua concretização, o que, preliminarmente, pode-se denominar, neste trabalho, de procedimentos.

Diante desse entendimento, nota-se a necessidade de segmentação do supramencionado conceito em seções específicas, dedicadas à compreensão prática das negociações coletivas de trabalho nas empresas estatais federais.

¹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. ed. 12. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

¹³ DOS SANTOS, Enoque Ribeiro. *Negociação Coletiva de Trabalho*. ed.3. rev. e atual. Rio de Janeiro: Florence, 2018.

2.4.1. Sujeitos da negociação coletiva de trabalho

No tocante aos sujeitos da negociação coletiva de trabalho, verifica-se que de um lado se encontrará os trabalhadores e do outro as empresas, ou seus representantes designados.

Para representação dos primeiros, a própria Constituição Federal de 1988 estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos, conforme segue:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

...

VI - **É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.**

... (Grifo Nosso).

Dessa forma, não há que se fala em negociação coletiva de trabalho sem a participação dos sindicatos profissionais, sob pena de arguição de inconstitucionalidade junto ao Poder Judiciário. Todavia, há exceções.

Segundo o autor José Claudio Monteiro de Brito Filho (2019, p. 172)¹⁴, em razão da liberdade de exercício das funções, “por disposição legal (CLT, art. 6II, § 2º), na falta do sindicato, ou seja, quando a categoria é inorganizada, pode contratar e, portanto, negociar, a federação e, quando inexistente esta, a confederação.”

Depreende-se ainda, dos ensinamentos do supracitado autor, que a Constituição não restringiu a participação direta dos trabalhadores nas negociações, mas apenas exigiu que, para materialização desta, ocorra a participação das instituições ora citadas.

Como a negociação é, sobretudo, processo de diálogo ou, em últimas palavras, conversação organizada, nada impede que ela seja estabelecida pelos próprios trabalhadores, diretamente, ou por grupo por eles eleito ou designado (a comissão de empresa ou a comissão de negociação, em caso de greve, como consta na Lei 7.783/89, por exemplo).

No que se refere às empresas, há uma certa “liberdade” no tocante aos participantes, sendo que, em regra, são designadas equipes qualificadas em negociação para realizar o processo de possível tabulação das normas e condições de trabalho, haja vista que interesses antagônicos deverão ser harmonizados. É importante destacar que, em que pese não ser obrigatória, as equipes de negociação possuem um representante com poder de decisão, a fim

¹⁴ DE BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. *Direito Sindical: Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção da comissão de empresa*. ed. 8. São Paulo: LTr, 2020.

de dar segurança de que os pontos que foram pacificados na negociação sejam efetivamente formalizados em instrumento próprio.

No contexto das empresas estatais federais, constata-se que, via de regra, as composições das equipes de negociação sejam coordenadas pelo Diretor máximo da Pessoa Jurídica e que tenham membros especialistas das áreas de Recursos Humanos, do Financeiro e do Jurídico, conforme será tratado em tópico próprio.

2.4.2. Funções da negociação coletiva de trabalho

Os estudos doutrinários, fundamentados no trabalho do doutrinador Enoque Ribeiro, apontam para seis funções da negociação coletiva, sendo estas: função jurídica (normativa, obrigacional e compositiva), função política, função econômica, função social, função participativa e função pedagógica.

De acordo com o Professor Amauri Mascaro Nascimento, mencionado por José Claudio Monteiro de Brito Filho (2019, p 165)¹⁵, as primeiras quatro funções são identificadas da seguinte forma:

A normativa seria a criação de normas aplicáveis às relações de emprego; a obrigacional, a criação de normas válidas para os sujeitos da negociação; a compositiva, visando superar o conflito existente entre as partes; a política, que resultaria do diálogo entre grupos sociais, como forma de suplantar divergências; a econômica, que seria forma de distribuição da riqueza; e a social, pela participação dos trabalhadores na vida e no desenvolvimento da empresa.

1277

No que concerne à função participativa, Enoque Ribeiro (2018, p. 154)¹⁶ ensina que esta “é uma forma de participação, seja ela realizada no âmbito da empresa, ou nos demais níveis de negociação: municipal, regional, estatual ou nacional.”

O autor aduz que a função pedagógica:

Tem por fundamento o fato de que a cada ano, por ocasião da data das categorias, no caso brasileiro, as partes devem proceder a uma nova rodada de negociação coletiva, com a finalidade de produzir um novo convênio, se ao longo de seu termo não sobrevierem fatos imprevisíveis, que venham a alterar o equilíbrio contratual.

Dessa maneira, percebe-se que cada função tem um papel singular no contexto das negociações coletivas de trabalho.

¹⁵ DE BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. *Direito Sindical: Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção da comissão de empresa*. ed. 8. São Paulo: LTr, 2020.

¹⁶DOS SANTOS, Enoque Ribeiro. *Negociação Coletiva de Trabalho*. ed.3. rev. e atual. Rio de Janeiro: Florence, 2018.

Em que pese não haver um grau de hierarquia entre tais espécies de funções, a jurídica, dividida em normativa e compositiva, é considerada ímpar, nesse procedimento de negociação, já que, a partir dela, surgirá o instrumento normativo objeto de nosso estudo (acordo coletivo de trabalho), contendo o estabelecimento das cláusulas de aplicação nos contratos de trabalho (reajuste salarial) e as cláusulas obrigacionais (paz social).

Salienta-se que, no âmbito das empresas estatais federais, a observação das subfunções normativa e compositiva são essenciais para a regular concretização da negociação coletiva de trabalho, mediante a assinatura do instrumento de acordo coletivo de trabalho, já que há uma procedimentalização regulamentada para sua efetivação, conforme será trabalhada mais à frente.

Por fim, deve-se deixar claro a importância da efetiva negociação dos interesses em jogo pelas partes, pois em países em que há uma regulamentação pouco flexível na área trabalhista, como é o caso do Brasil, a autocomposição é meio ideal para a solução de conflitos coletivos, principalmente quando as diretrizes do governo devem ser seguidas pelos gestores nomeados para a administração das empresas públicas, sociedades de economias mistas e suas subsidiárias.

2.4.3. Princípios que regem a negociação coletiva de trabalho

2.4.3.1. Princípio da participação obrigatória das entidades sindicais

O princípio da participação obrigatória das entidades sindicais nas negociações coletivas foi tratado inicialmente neste trabalho no contexto dos sujeitos da negociação coletiva de trabalho e está fundamentado no art. 8º, VI, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1998, conforme segue:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

...

VI - É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

...(Grifo Nosso).

Nota-se que o texto constitucional é claro em determinar que a negociação coletiva de trabalho tem que ter a participação indiscutível dos sindicatos ou de outras instituições que os substituam de forma legal (federação ou confederação). Entretanto, em uma leitura ampliada, pode-se inferir que essa participação não é exclusiva dessas instituições, podendo

os trabalhadores atuarem na negociação de forma concorrente, por intermédio de comissão, o que não a torna nula.

Portanto, entende-se que a prática do princípio da participação obrigatória das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho não é restritiva, dando ampla possibilidade de participação direta dos trabalhadores nas negociações.

Ademais, não se deve confundir a negociação coletiva com a formalização do instrumento de sua negociação, pois enquanto que a primeira é considerada ato meio, a segunda considerada ato fim.

Por derradeiro, registra-se que, nas empresas públicas, sociedades de economia mista e nas subsidiárias, a aplicação desse princípio é fortemente exercida pelas entidades sindicais, sendo que, em razão da inflexibilidade para o alcance da resolução do conflito de ambas as partes, vários processos de negociação coletiva são levados ao Poder Judiciário para solucionar o impasse, mediante processo de Dissídio Coletivo de Trabalho.

2.4.3.2. Princípio da legalidade

Como se pode perceber no item anterior, a negociação coletiva nas empresas públicas, nas sociedades de economia mista e nas subsidiárias não é tão simples, sendo dever dos administradores e dos empregados públicos dessas estatais primarem pela estrita aplicação do princípio da legalidade.

Quando se fala em princípio da legalidade nas negociações coletivas de trabalho dessas entidades administrativas não está se referindo exclusivamente à aplicação do que prevê a lei em seu conteúdo material, mas também o formal. É não esquecer que, além da lei, há outros normativos administrativos que estão cobertos pelo princípio ora em análise. Dessa maneira, as negociações coletivas de trabalho, no âmbito dessas pessoas jurídicas públicas, devem seguir os ditames normativos “*lato sensu*”.

E porquê dessa preocupação no contexto das empresas governamentais federais?

Conforme se possibilita entender da leitura rasa da *Lei da Reforma Trabalhista*, a previsão do pactuado/negociado nos acordos e convenções coletivas de trabalho prevalece sobre o legislado não tendo limites, achando-se, suas únicas restrições, no comando do conteúdo estabelecido no art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal de 1988.

Esse entendimento geral não se aplica de forma irrestrita às estatais públicas, pois, como já fora debatido, estas, em que pesem serem pessoas jurídicas de direito privado, têm seus regimes jurídicos de forma híbrida, devendo primar pela aplicação de forma harmônica dos princípios previstos no art. 37, caput, da CF/1998.

O princípio da legalidade nos debates das melhorias das condições de trabalho deve pautar as negociações coletivas de trabalho, a fim de não se perquirir algo em que a norma, a pesar de não proibir sua concessão, não estabelece sua discricionariedade para negociar.

Exemplo prático seria a concessão de adicional noturno para os trabalhadores portuários de capatazia dos portos organizados no percentual de 100% (cem por cento), sendo que a lei estabeleceu como parâmetro o percentual de até 50% (cinquenta por cento). Ou seja, sua concessão soaria como uma ilegalidade, já que, não obstante sua falta de proibição legal, o legislador infraconstitucional estabeleceu um teto de até 50% (cinquenta por cento) para fins de negociação com o trabalhador.

Dessa forma, as negociações coletivas de trabalho nas empresas governamentais não podem extrapolar os ditames legais, a fim de que o gestor público não tenha invalidado seu ato administrativo.

2.4.3.3. Princípio da moralidade

Assim como destacado na análise do princípio anterior, nas negociações coletivas de trabalho no contexto das empresas estatais devem ser pautadas pelo princípio da moralidade.

Hely Lopes Meirelles (2015, p. 93)¹⁷ ensinava que:

A moralidade administrativa está intimamente ligada ao conceito do “bom administrador”, que, no diz autorizado de Franco Sobrinho, “é aquele que, usando de sua competência legal, se determina não só pelos preceitos vigentes, mas também pela moral comum.

Nesse sentido pergunta-se: a Constituição prevê que o adicional de horas extras deverá ser de no mínimo de 50% (cinquenta por cento), mas será moral um gestor público de uma estatal dependente conceder um adicional de horas extras de 200% (duzentos por cento)? Certamente não, pois o ato administrativo de conceder o adicional de horas extras

¹⁷ MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. ed. 41. atual. São Paulo: Editora Malheiros, 2015.

superior a 50% (cinquenta por cento), em que pese ser legal, não parecer ser, aos olhos da sociedade, como moral, ferindo diretamente os interesses da coletividade.

É cediço que alguns anseios dos empregados por melhorias salariais, benefícios e ambientes de trabalho saudáveis acabam por extrapolar os limites da moralidade administrativa. No entanto, não se pode deixar de lado a racionalidade e a finalidade, pois as soluções para esses conflitos não podem gerar um desconforto para o bem estar da sociedade brasileira que sofre pelo alto índice de desemprego.

Assim sendo, as negociações coletivas de trabalho, além de serem travadas dentro da legalidade, devem primar pelo princípio da moralidade administrativa, a fim de que os atos de concessão não venham ter suas autorizações questionadas, ou até mesmo invalidadas.

Por fim, não se defende aqui que as empresas estatais venham negociar somente pelo mínimo legal, mas que as concessões de melhorias sociais estejam pautadas dentro de patamares morais, não só de acordo com o seu momento econômico-financeiro interno, mas também externo da União, Estado ou Município.

2.4.3.4. Princípio da previsão de dotação orçamentária

1281

Outro princípio essencial para a solução dos conflitos das negociações coletivas nas Empresas Estatais é o da previsão de dotação orçamentaria, uma vez que o art. 169, §1º, da Constituição Federal de 1988, destaca que a concessão de vantagens, aumentos etc. aos empregados públicos só poderão ser feitas se atender os incisos I e II.

§ 1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, **pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta**, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas:

I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;

II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, **ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista**. (Grifos Nossos).

Como se extrai desse regramento constitucional, em princípio, bastaria que a empresa governamental comprovasse que detém dotação orçamentária suficiente para a concessão de vantagens, aumentos etc. aos seus empregados e administradores, que estaria amparada constitucionalmente, haja vista que possui autonomia administrativa, operacional e financeira.

Todavia, essa previsão constitucional possui limitações, haja vista que a fixação da Despesa de Pessoal das Entidades da Administração Pública Indireta deve passar pelo crivo do Ministério Supervisor, nos termos do art. 26, parágrafo único, letra f), do Decreto-Lei nº 200/1967. Ou seja, há necessidade legal de que a concessão de vantagens, aumentos etc. aos empregados públicos das Empresas Estatais estejam programadas na despesa com pessoal.

Sendo assim, o princípio da previsão de dotação orçamentária é condição necessária para atender possíveis interesses coletivos oriundos de negociação coletiva de trabalho no contexto das empresas objetos deste artigo.

2.5. A procedimentalização para efetivação das negociações coletivas de trabalho no contexto das empresas estatais federais

O ápice deste estudo está na compreensão de que a realização regular da procedimentalização para a efetivação das negociações coletivas de trabalho nas empresas públicas, sociedades de economia mistas e subsidiárias do governo federal é condição necessária para a validade e o reconhecimento administrativo do possível instrumento negocial (Acordo Coletivo de Trabalho). Sendo assim, é importante saber diferenciar o que é procedimentalização e procedimento administrativo.

1282

Assevera Marçal Justen Filho (2018, p. 223-224)¹⁸ que “a procedimentalização consiste na submissão das atividades administrativas à observância de procedimentos como requisito de validade das ações e omissões adotadas.”

O autor ensina que “a procedimentalização exige que toda e qualquer decisão administrativa seja logicamente compatível com os eventos que lhe foram antecedentes e se traduza em manifestação fundada em motivos cuja procedência é requisito de validade.”

Já o procedimento

Consiste numa sequência predeterminedada de atos, cada qual com finalidades específicas, mas todos dotados de uma finalidade última comum, em que o exaurimento de cada etapa pressuposto de validade da instauração da etapa posterior e cujo resultado deve guardar compatibilidade lógica com o conjunto dos atos praticados.

Como se percebe, a procedimentalização está em um campo macro, visando, entre outros fins, a regularidade dos atos administrativos na Administração Pública.

¹⁸ JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de Direito Administrativo*. ed. 13. rev. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

Dessa forma, no contexto deste estudo, pode-se inferir que a procedimentalização da negociação coletiva de trabalho tem um papel fundamental em dar validade legal para a formalização do instrumento negocial coletivo nas empresas estatais federais.

Assim sendo, essas entidades administrativas devem realizar todos os atos e procedimentos administrativos delineados na Portaria SEDDM nº 1.122, de 28 de janeiro de 2021, a fim de obterem uma manifestação favorável do ministério competente para transformarem os interesses coletivos acordados entre as partes em instrumento coletivo de trabalho.

Atualmente é de competência da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest), consoante letra g), VI, artigo 98º, anexo I, Decreto 9.745, de 08/04/2019.

Todavia, para que a proposta negociada tenha manifestação exarada, a empresa estatal deve encaminhar todos os documentos exigidos nos artigos 2º e 13º da Portaria SEDDM nº 1.122/2021, sob pena de indeferimento da análise do pleito.

O que chama atenção na regulamentação que analisa a proposta de Acordo Coletivo de Trabalho nas empresas estatais é o fato de que ocorre uma avaliação prévia do cenário para negociação coletiva entre a Secretaria de Governança, Ministério Supervisor e as estatais envolvidas. Ou seja, as negociações coletivas de trabalho nas empresas públicas, sociedades de economia mista e subsidiárias do governo federal são alinhadas, por intermédio de reunião, de acordo com as diretrizes da governança, as quais são tracejadas e orientadas segundo o nicho econômico e o cenário Brasil.

Em que pese às diretrizes serem em um sentido macro, são tratadas situações peculiares de cada empresa, haja vista que o cenário econômico-financeiro não é equivalente e homogêneo para todas, mesmo para aquelas que atuam em nichos semelhantes.

Nesse contexto de pré-negociação entre as estatais e os sindicatos, verifica-se que a Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais tem papel fundamental no estabelecimento dos limites de negociação, uma vez que detém informações sobre o cenário econômico do país, dos custos de pessoal e dos resultados contábeis e financeiros de todas as estatais, bem como de suas previsões orçamentárias, o que acaba por auxiliar os gestores na manutenção da sustentabilidade da entidade administrativa no cumprimento do seu objeto social.

Após a fase de análise do cenário econômico e das diretrizes da governança, ocorrem as negociações preliminares entre a Administração das Estatais Federais e os Sindicatos das Categorias, por intermédio de reuniões de solução de conflito de interesses. Essas reuniões avaliam, no geral, a possibilidade de manutenção e reajustes das cláusulas sociais, as cláusulas regulamentares e o índice de reajuste salarial.

Quando as negociações ficam dentro das diretrizes da governança, avança-se para a fase de pré-avaliação da minuta de Acordo Coletivo de Trabalho pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais. Caso não haja necessidade de ajustes, o órgão de governança solicita que as Estatais deem continuidade ao rito previsto na Portaria SEDDM nº 1.122/2021, o que inclui a aprovação da minuta de Acordo Coletivo pela assembleia dos empregados.

No entanto, caso a proposta extrapole as diretrizes, o órgão de coordenação solicita justificativas para um possível acatamento. Se as justificativas não geram benefícios sustentáveis para o período de vigência do Acordo de Trabalho, mantem-se as orientações originais e solicita-se uma renegociação.

Ressalta-se que, o objetivo de se ter uma negociação dos conflitos e atendimento dos anseios trabalhistas, é o de promover uma solução entre as partes de comum acordo e sem a intervenção de terceiros, principalmente do Poder Judiciário, haja vista que o resultado nem sempre é o desejo de ambos os conflitantes.

Assim sendo, em que pese a possibilidade da negociação trabalhista não evoluir e a solução ser definida pelos Tribunais *Juslaborais*, a melhor solução é a proporcionada entre os interessados.

Segundo Antonio Carlos Aguiar (2018, p. 165)¹⁹, citando Roger Fisher e Willian Yry, “o conflito é uma indústria em crescimento. Todos querem participar das decisões que lhes afetam; um número cada vez menor de pessoas aceita decisões ditadas por outrem.” Ou seja, o ideal é encontrar um meio termo na negociação ganha-perde, do que um terceiro determinar, mediante uma sentença normativa, uma solução perde-perde.

A meta da Negociação Coletiva de Trabalho é proporcionar as partes a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho. Para isso, deve-se chegar a uma solução consensual dentro

¹⁹ AGUIAR, Antonio Carlos. *Negociação Coletiva de Trabalho*. ed. 2. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

dos limites estabelecidos pela governança, principalmente nos casos das Estatais dependentes e das independentes, cujas ações são 100% (cem por cento) do governo. Nos casos em que o consenso e o bom senso prevalecem, as negociações avançam para assinatura do instrumento de formalização, a partir das manifestações favoráveis do Ministério Supervisor e do Ministério da Economia.

Por fim, o Acordo Coletivo de Trabalho é registrado no Ministério da Economia, por intermédio do endereço eletrônico do antigo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

É salutar frisar que, após as alterações promovidas na CLT pela Lei nº 13.467/2017, as negociações trabalhistas devem ser cada vez mais profissionalizadas, visando não somente o momento atual das empresas e dos empregados, mas também a sustentabilidade das empresas e dos empregos a longo prazo, principalmente nas Empresas Estatais, que como foi analisado mais acima, são alvos constantes de ameaças externas de privatizações, principalmente por conceder benefícios e salários fora da realidade dos trabalhadores em geral.

CONCLUSÃO

1285

Como se vê, ao longo deste estudo acadêmico, as negociações coletivas de trabalho no contexto das empresas estatais federais saem da regra geral, pois, além de serem tratadas dentro do contexto do Direito do Trabalho, devem seguir os limites, regramentos, procedimentos e procedimentalizações ditadas pelo Direito Administrativo, para fins de possíveis concretizações dos conflitos de interesses coletivos debatidos ao longo dessas negociações.

Nota-se que as negociações nos contextos coletivos de trabalho nas supracitadas estatais possuem limitações constitucionais, visto que não podem criar vantagens sem atenderem ao disposto no art. 169, I e II, da CF/88. Além disso, possuem limitações normativas e principiológicas, haja vista que devem negociar dentro dos limites das leis e dos princípios que regem a Administração Pública.

Dentro desse contexto, extrai-se que o papel da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais é fundamental para harmonizar e ordenar as negociações nas empresas públicas, nas sociedades de economias mistas e nas subsidiárias, tendo em vista que há um olhar macro, com o intuito de avaliar o cenário econômico do governo brasileiro,

e um olhar micro, com a sensibilidade de visualizar a sustentabilidade do custo com pessoal das estatais a curto, a médio e a longo prazo.

Apesar desses olhares prudenciais da governança, não se pode vendá-los para a necessidade de tratamento equitativo nas negociações coletivas de trabalho das estatais em estudo, uma vez que, dependendo do nicho em que estejam inseridas, do seu papel na sociedade e suas previsões orçamentárias nas despesas de pessoal, devem ter a possibilidade de uma liberdade na solução desses conflitos de interesses coletivos, principalmente quando estes não extrapolam a rubrica orçamentária.

Nota-se que, em função desse tratamento diferenciado, nos últimos anos há uma crescente demanda de soluções desses conflitos pelo Poder Judiciário, visto que não está ocorrendo um consenso entre as partes envolvidas no que tange às exclusões, às inclusões e/ou às adequações das cláusulas previstas nos acordos coletivos de trabalho anteriores.

Percebe-se que há argumentos de ambas as partes.

Pelo lado das estatais, tem-se a necessidade de adequação dos seus custos com pessoal, em razão da crise econômica do Estado brasileiro, a previsibilidade sustentável de sua existência a longo prazo, a necessidade de ajustes das vantagens e dos benefícios aos patamares mínimos legais e a não aplicação da ultratividade, já que houve a suspensão da Súmula 277 do TST e há amparo legal na CLT.

1286

Pelo lado dos trabalhadores, os representantes dos sindicatos das categorias trazem os argumentos de que está ocorrendo a supressão de direitos sociais, bem como a redução das conquistas trabalhistas adquiridas por intermédio de muitas lutas sociais, ocasionando um retrocesso social aos trabalhadores. Argumenta-se, ainda, que a redução da remuneração e dos benefícios trarão o empobrecimento dessa parcela da população, já que eles não poderão cumprir com suas obrigações firmadas por longos prazos, ferindo-os a dignidade da pessoa humana.

Certamente, tais argumentos são sensíveis para ambas as partes da negociação, todavia, esses não podem ser entraves para a impossibilidade de um acordo parcial ou até total, já que, como foi visto neste estudo, nem todos os itens que são pautados nos debates das negociações coletivas têm impactos econômicos e financeiros nas empresas estatais.

Além disso, o alinhamento estratégico e as orientações da governança não podem ser utilizadas como obstáculos para as soluções dos conflitos de interesses das negociações

coletivas de trabalho, pois os representantes das Estatais devem demonstrar aos Ministérios Supervisores e ao Órgão de Coordenação e Governança a vantajosidade de se flexibilizar determinados itens da pauta da categoria e avançar em itens que as são favoráveis, desde que não se ultrapasse a dotação orçamentária aprovada para o período, uma vez que esses têm duração perene de até 2 (dois) anos.

Por fim, independentemente de quais forem as estratégias das empresas estatais federais para o fechamento dos acordos coletivos de trabalho, a procedimentalização regular para efetivação das negociações devem ser rigorosamente seguidas, a fim de que os Administradores (Diretores Executivos e Conselheiros de Administração) não venham incorrer em atos de improbidade administrativa que causem prejuízos ao erário público.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. *Negociação Coletiva de Trabalho*. ed. 2. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

BATISTA, Hugo Fidelis. *Negociação Coletiva de Trabalho nas Empresas Estatais Dependentes*. Brasília, 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 28 mar. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.303, de 30 de junho de 2016. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm>. Acesso em: 28 mar. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 28 mar. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 28 mar. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras

providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/delo200.htm>. Acesso em: 28 mar. 2021.

BRASIL. Decreto n. 9.745, de 8 de abril de 2019. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Economia, remaneja cargos em comissão e funções de confiança, transforma cargos em comissão e funções de confiança e substitui cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores-DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo-FCPE. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9745.htm>. Acesso em: 28 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais da Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimento e Mercados. Portaria 1.122, de 28 de janeiro de 2021. Regula o encaminhamento, para análise da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais da Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimento e Mercados do Ministério da Economia, de pleitos das empresas estatais federais nas hipóteses que especifica. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-1.122-de-28-de-janeiro-de-2021-301640600>>. Acesso em: 28 mar.2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais da Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimento e Mercados. Boletim das Empresas estatais Federais. Disponível em: < <https://www.gov.br/economia/pt-br/centraisdeconteudo/publicacoes/boletins/boletimdasempresasestataisfederais/arquivos/14a-edicao-boletim-das-empresas-estatais-federais-1.pdf>>. Acesso em: 28 mar.2021.

1288

CAVALCANTE, Alessandra Damian. *A negociação coletiva no serviço público como corolário do direito de sindicalização e do direito de greve*. São Paulo: LTr, 2018.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. ed. 34. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. ed.17. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020.

DA CUNHA JÚNIOR, Dirley. *Curso de Direito Constitucional*. ed. II. rev. atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2017.

DE BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. *Direito Sindical: Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção da comissão de empresa*. ed. 8. São Paulo: LTr, 2020.

DE MELLO, Celso Antônio Bandeira. *Curso de Direito Administrativo*. ed. 34. rev. e atual. São Paulo: Editora Malheiros, 2019.

DE MORAES, Alexandre. *Direito Constitucional*. ed. 36. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2020.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. ed. 32. rer. atual. e amp. Rio de Janeiro: Florence, 2019

DOS SANTOS, Enoque Ribeiro. *Negociação Coletiva de Trabalho*. ed.3. rev. e atual. Rio de Janeiro: Florence, 2018.

JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de Direito Administrativo*. ed. 13. ver. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. ed. 12. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. ed. 41. atual. São Paulo: Editora Malheiros, 2015.

OCTAVIANI, Alessandro. Nohara, Irene Patrícia. *Estatais*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.