

# Os acordos coletivos celebrados pelas sociedades de economia mista e a fiscalização exercida pelo Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina: notas para uma discussão

Elusa Cristina Costa Silveira Atche\*

## Resumo

Examina a fiscalização empreendida pela Corte de Contas nas despesas oriundas de acordos coletivos firmados por sociedades de economia mista. Evidencia que, como integrante da Administração Indireta, as sociedades de economia mista estaduais sujeitam-se ao controle exercido através da supervisão secretarial e do Conselho de Política Financeira-CPF. Conclui que somente o Judiciário Trabalhista pos-

sui legitimidade para considerar ilegal cláusula de acordo coletivo e, por conseguinte, das despesas dele decorrentes. Vislumbra a possibilidade de aplicação de multa ao administrador, com repercussão no julgamento de suas contas, no caso de acordo coletivo celebrado sem a interveniência do CPF.

**Palavras-chave:** sociedades de economia mista; acordo coletivo de trabalho; Tribunal de Contas

## Introdução

Este estudo foi inicialmente empreendido em virtude do exame de recurso<sup>1</sup>, interposto contra decisão do Tribunal de Contas de Santa Catarina, que suscitou irregularidade pertinente à celebração de acordo coletivo por uma sociedade de economia mista estadual.

Com efeito, tratar do acordo coletivo, firmado por empresa estatal, consiste em uma tarefa árdua, haja vista que o exame desta questão reclama a utilização de preceitos atinentes ao direito constitucional, administrativo e trabalhista, sob pena de a análise se mostrar pouco enriquecedora.

\* Advogada. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Auditora Fiscal de Controle Externo do TCE/SC.

<sup>1</sup> Parecer COG nº 350/03 elaborado quando do exame de Recurso de Reconsideração, nos autos do Processo nº REC-02/08724966, apreciado pelo Tribunal Pleno em 08/09/2003.

Assim, a preocupação que perpassa este texto, além de realçar conceitos jurídicos fundamentais relacionados ao assunto, consiste em incentivar a realização de estudos

mais aprofundados nesta seara, promovendo, igualmente, a discussão dessa questão no âmbito do próprio Tribunal de Contas catarinense.

## Sociedade de economia mista: principais características

Antes de se enfrentar a questão principal deste estudo, é relevante traçar algumas considerações que permitam evidenciar os contornos que delineiam a sociedade de economia mista. No magistério do saudoso Hely Lopes Meirelles:

As sociedades de economia mista são pessoas jurídicas de Direito Privado, com participação do Poder Público e de particulares no seu capital e na sua administração, para a realização de atividade econômica ou serviço público outorgado pelo Estado. Revestem a forma das empresas particulares, admitem lucro e regem-se pelas leis que autorizarem sua criação e funcionamento. São entidades que integram a Administração indireta do Estado, como instrumentos de descentralização de seus serviços [...]<sup>2</sup>.

Pelo fato de integrar a Administração Indireta do Estado, a sociedade de economia mista submete-se aos preceitos insculpidos no art. 37 da Constituição Federal, que exige dessa empresa estatal a observância dos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência<sup>3</sup>.

Ainda, com amparo na lição do mencionado administrativista, pode-se afirmar que:

Como pessoa jurídica privada, a sociedade de economia mista deve realizar, em seu nome, por sua conta e risco, serviços públicos de natureza industrial ou atividade econômica de produção ou comercialização de bens, suscetíveis de produzir renda e lucro, que o Estado reputa de relevante interesse coletivo ou indispensável à segurança nacional.

O objetivo dessa descentralização administrativa é o de utilizar o modelo empresarial privado, seja para melhor atendimento aos usuários do serviço público, ou para maior rendimento na exploração da atividade econômica. Além disso, a sociedade de economia mista permite a captação de capitais privados, assim como a colaboração desse setor na direção da empresa<sup>4</sup>.

Assinale-se que o próprio texto constitucional sujeitou as sociedades de economia mista ao regime das empresas privadas, a teor do consignado no art. 173, *ipsis litteris*:

Art. 173 - *omissis*.

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

<sup>2</sup> MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 1999, p. 333.

<sup>3</sup> Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...].

<sup>4</sup> MEIRELLES, *ibidem*.

Além disso, a Lei das Sociedades Anônimas estabeleceu que as sociedades de economia mista sujeitam-se aos seus preceitos, sem prejuízo de disposições especiais de lei federal<sup>5</sup>. Dessa forma, os Estados e Municípios também deverão observar essa forma de organização, já que não têm competência para legislar sobre Direito Civil e Comercial<sup>6</sup>.

Por outro vértice, é preciso acentuar que, a despeito de a mencionada estatal estar imbuída pela natureza de direito privado, a Constituição Federal cuidou de submetê-la a determinadas prescrições, como, por exemplo, a exigência de concurso público, a submissão às normas atinentes à licitação, dentre outras. Essas exigências não vigoram para as demais pessoas de direito privado, tornando, assim, o regime jurídico da dita estatal peculiar ou, no dizer de Maria Sylvania Zanella Di Pietro, “híbrido”:

Embora elas tenham personalidade dessa natureza, o regime jurídico é híbrido, porque o direito privado é parcialmente derogado pelo direito público. Mas, falando-se em personalidade de direito privado, tem-se a vantagem de destacar o fato de que ficam espancadas quaisquer dúvidas quanto ao direito a elas aplicável: será sempre o direito privado, a não ser que se esteja na presença de norma expressa de direito público. Essa derrogação parcial do direito comum pelo direito público existe sempre que o

poder público se utiliza de institutos de direito privado; no caso das pessoas jurídicas, essa derrogação é de tal forma essencial que, na sua ausência, não haverá sociedade de economia mista, mas apenas participação acionária do Estado.

A derrogação é feita, em grande parte, pela própria Constituição, mas também por leis ordinárias e complementares, quer de caráter genérico, aplicável a todas as entidades, quer de caráter específico, como é a lei que cria entidade.

Na esfera federal, isso pode ser feito, observadas as limitações constitucionais; nas esferas estadual e municipal, as derrogações têm que se limitar àquelas que tenham fundamento na própria Constituição ou em lei federal de âmbito nacional, como a Lei nº 8.666, de 21-6-93, e a Lei das Sociedades por Ações; outras derrogações não podem ser feitas por Estados e Municípios, visto que não têm competência para legislar sobre direito civil e comercial<sup>7</sup>.

Por fim, cabe frisar que pelo fato de a norma constitucional preceituar que a sociedade de economia mista, nas suas relações trabalhistas, sujeita-se ao regime próprio das empresas privadas, pode-se inferir que a referida estatal encontra-se sob a égide das disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT.

Por conseguinte, é facultado a essa estatal a celebração de acordo coletivo, nos termos do § 1º, do art. 611, da CLT, *in verbis*:

<sup>5</sup> Conforme o art. 235, da Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades Anônimas): “Art. 235. As sociedades anônimas de economia mista estão sujeitas a esta Lei, sem prejuízo das disposições especiais de lei federal”.

<sup>6</sup> Conforme o art. 22 da Constituição da República, matérias atinentes ao direito civil e comercial encontram-se no âmbito da competência legislativa privativa da União: “Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho.”

DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. *Direito administrativo*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 305-306.

Art. 611 - *omissis*.

§ 1º - É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Esboçadas essas breves considerações acerca da sociedade de economia mista, faz-se mister, neste momento, examinar o instrumento do acordo coletivo, à luz dos preceitos atinentes ao Direito do Trabalho, cotejando-se com a doutrina e jurisprudência relacionadas ao tema.

## Aspectos fundamentais do acordo coletivo

Tendo-se em conta que o acordo coletivo é oriundo, em sua essência, do Direito do Trabalho, o exame de tal instrumento deve ser realizado es-tribando-se nos preceitos desse ramo do direito, não se prescindindo, obviamente, das disposições constitucionais que lhe são incidentes.

Maurício Godinho Delgado apresenta a seguinte conceituação doutrinária de acordo coletivo:

Um pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho<sup>8</sup>.

Com efeito, o acordo coletivo é tido como fonte formal do Direito do Trabalho, tendo, inclusive, o seu reconhecimento se erigido como direito dos trabalhadores urbanos e rurais pela Constituição Federal (art. 7º, inciso XXVI).

Adquire relevo, portanto, o “caráter normativo” que perpassa esse instrumento trabalhista, criando regras jurídicas (normas autônomas), dirigidas a normatizar situações *ad futurum*:

Os acordos coletivos constroem-se por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que o das convenções, com efeitos somente aplicáveis à(s) empresa(s) e trabalhadores envolvidos. Do ponto de vista formal, traduzem acordo de vontades (contrato *lato sensu*) - à semelhança das convenções -, embora com especificidade no tocante aos sujeitos pactuantes e âmbito de abrangência. Do ponto de vista substantivo (seu conteúdo), também consubstanciam diplomas reveladores de regras jurídicas típicas, qualificadas por serem gerais (em seu âmbito, mais delimitado é verdade), abstratas e impessoais, sendo também dirigidas à regulação *ad futurum* de relações jurídicas<sup>9</sup>.

Nessa mesma orientação encontra-se jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho-TRT da 12ª Região:

ACORDO COLETIVO. VALIDADE. As normas convencionais, celebradas e autorizadas por agentes legalmente investidos em ato de gestão, **têm força de lei entre as partes, representando um ato jurídico perfeito** [...] (TRT/SC/RO-V 7146/2000-Rel. Juiz Estanislau Emílio Bresolin, DJ/SC 13/12/2000). Grifo nosso

<sup>8</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 1.369.

<sup>9</sup> Idem, *ibidem*, p. 1.369.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. As regras ajustadas entre o sindicato representativo da categoria profissional e a empresa, através de acordo coletivo, herdam plena eficácia e prevalência, constituindo fórmula ideal de composição avalizada pela Constituição da República em seu art. 7º, inciso XXVI (TRT/SC/RO-V01179-2002-003-12-00-6, Acórdão 3ª T- Nº 03493/2003, Rel. Juiz Gerson Paulo Taboada Conrado- DJ/SC 16/04/2003).

Anote-se que, pelo fato de o acordo coletivo implementar, via de regra, condições mais favoráveis ao trabalhador e, por seu conteúdo, possuir caráter normativo entre as partes acordantes, a legislação ordinária não pode se sobrepor ao consignado no instrumento trabalhista, em virtude do princípio da aplicação da regra mais benéfica. Nesse sentido, observe-se o seguinte aresto:

NORMAS CONVENCIONAIS. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO. EXEGESE. APLICAÇÃO DA REGRA DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA. O acordo coletivo resulta de livre manifestação de vontade das partes de transacionarem em torno de condições de trabalho. É, portanto, norma autônoma, de natureza especial. A legislação ordinária, por ser de caráter geral, não se sobrepõe ao que foi livremente convenionado, pelo que não pode ser invocada como justificadora de descumprimento de cláusula negociada (TRT/SC/RO-V-A-914/2001, Acórdão-1ª T-Nº 07103/2001, Rel. Juiz Antonio Carlos Facioli Chedid - DJ/SC 24/07/2001).

Para que possa ser conferida validade ao acordo, é necessário, consoante prescreve o art. 614 da CLT<sup>10</sup>, que o dito instrumento seja assinado pelos representantes dos sindicatos e das empresas acordantes, devendo, ainda, o citado documento ser depositado, para fins de registro e arquivo, nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, que no âmbito estadual corresponde à Delegacia Regional do Trabalho-DRT.

Dessa forma, o instrumento trabalhista normativo, devidamente celebrado, torna-se lei entre os entes acordantes, de modo que o descumprimento de suas cláusulas enseja a aplicação de multa à parte recalcitrante, a teor do art. 622, da CLT<sup>11</sup>.

Acrescente-se, ainda, a possibilidade de o sindicato acordante pleitear judicialmente a observância do acordo celebrado com o empregador, mediante a impetração da ação de cumprimento de acordo coletivo, em consonância com o Enunciado do TST nº 286, do seguinte teor:

SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CONVENÇÃO E ACORDOS COLETIVOS - A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos.

Acerca do conteúdo dos acordos coletivos, pode-se dizer que, basicamente, se resumem às regras jurídicas (dispositivos normativos) e às cláusulas contratuais (dispositivos obrigacionais), como encontrado no escólio doutrinário de

<sup>10</sup> “Art. 614. Os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, na Secretaria de Emprego e Salário, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Emprego, nos demais casos.”

<sup>11</sup> “Art. 622. Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada.”

Maurício Godinho Delgado:

As regras jurídicas, de maneira geral, são aquelas que geram direitos e obrigações que irão se integrar aos contratos individuais de trabalho das respectivas bases representadas. Consubstanciam a razão de ser da negociação coletiva, enquanto mecanismo criador de fontes normativas autônomas do Direito do Trabalho. Tendem a compor, naturalmente, a maior parte dos instrumentos coletivos trabalhistas. São seus exemplos preceitos que estipulam adicionais maiores do que os heterônomos existentes (noturno, de horas extras, etc.), que conferem reajustes salariais ou fixam pisos normativos, que asseguram novas garantias provisórias de emprego, etc.

As cláusulas contratuais, por sua vez, são aquelas que criam direitos e obrigações para as respectivas partes convenientes: sindicato obreiro e empresa, no caso de acordo coletivo de trabalho [...]. Em geral, têm presença reduzida nos instrumentos coletivos, ilustra essa cláusula aquela que determina à empresa a entrega ao sindicato da lista de nomes de seus empregados.

Esta é a diferenciação fundamental acerca do que contêm os diplomas negociais coletivos: um *conteúdo normativo*, mais relevante do ponto de vista substantivo e, em geral, muito mais amplo, ao lado de um *conteúdo obrigacional*<sup>12</sup>.

Saliente-se que a CLT em seu art. 613 dispõe genericamente acerca das cláusulas que deverão constar no acordo coletivo:

Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

1 - designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes;

II - prazo de vigência;

III - categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - penalidades para os sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Infere-se, portanto, que a CLT, ao dispor sobre os aspectos formais do acordo, não definiu o seu conteúdo, o qual será resultado de ampla negociação entre o sindicato e a empresa, mediante concessões mútuas, almejando, via de regra, estabelecer condições mais favoráveis ao trabalhador, através do acréscimo de garantias e do fortalecimento de direitos.

Averbe-se, por oportuno, que a Constituição Federal possibilitou uma relativa flexibilização das relações de trabalho, mediante a negociação coletiva, no que se refere exclusivamente à redução de salários e à jornada de trabalho, consoante demonstram os dispositivos, abaixo transcritos:

Art. 7º - *omissis*.

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compen-

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 1.375 a 1.376.



sação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

[...]

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Cabe ressaltar que os direitos trabalhistas, abrigados pelo texto constitucional vigente, a despeito da possibilidade de flexibilização antes mencionada, não podem ser suprimidos mediante acordo coletivo. Nesse sentido, observe-se um julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. FLEXIBILIZAÇÃO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

1. [...]

2. O acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, igualmente garantidos pela Constituição Federal como fontes formais do Direito do Trabalho, não se prestam a validar, a pretexto de flexibilização, a supressão ou a diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis. A flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário e de jornada de labor, ainda assim desde que isso importe uma contrapartida em favor da categoria profissional.[...] (Proc. nº TST-RR-498.152/98.6, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DJU 16/06/2003).

De igual modo, a CLT tratou de proteger os direitos dos trabalhadores, com a seguinte disposição contida no seu art. 9º:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Note-se, ainda, que a Lei Fundamental cuidou de assegurar condições mínimas de trabalho, as quais não podem ser reduzidas, através de acordo coletivo, sendo fixadas aquém do consignado no texto constitucional. Todavia, não há empecilho para que haja o fortalecimento dessas condições ou direitos, de modo a beneficiar o trabalhador ou o empregado público, no caso das estatais.

Assim, pode-se concluir que nos casos em que a Constituição Federal garantiu certos direitos ao trabalhador em um patamar ou nível mínimo, a ser observado pelo empregador, não há óbice jurídico que impeça o seu incremento, por via de negociação coletiva. Constituem exemplos desses direitos, os seguintes dispositivos constitucionais:

Art. 7º - *omissis*.

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, **no mínimo**, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, **pelo menos**, um terço a mais do que o salário normal;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo **no mínimo** de trinta dias, nos termos da lei;

Nessa direção segue, também, o seguinte aresto do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

DIREITO PREVISTO EM NORMA COLETIVA. OBSERVÂNCIA. A Constituição Federal de 1988 valorizou a autocomposição dos conflitos coletivos, conferindo total validade aos acordos e convenções coletivas, conforme o art. 7º, inc. XXVI. **Tais instrumentos somente podem estabelecer regras e condições desde que respeitem o mínimo legal e não afrontem textos legais de ordem pública [...]** (TRT/SC/RO-V.

7005/2001 - Acórdão - 2ª T - Nº 01582/2002  
- Rel. Juiz Jorge Luiz Volpato, DJ/SC 22/  
02/2002). Grifo nosso

Estando devidamente demonstrada a possibilidade de a sociedade de economia mista celebrar acordo coletivo, resta o exame da ques-

tão da legalidade ou não de certas cláusulas constantes desse instrumento trabalhista e se a despesa oriunda dessas determinações pode ser apontada pelo Tribunal de Contas, sob a pecha de ilegal, de modo a compelir o agente público à sua restituição.

## O acordo coletivo e a fiscalização do Tribunal de Contas

Há que se acentuar, como dito anteriormente, que malgrado o fato de a mencionada estatal compor a Administração Indireta, devendo, portanto, observar os princípios constitucionais consagrados no art. 37, *caput*, da CF, não deve ser desconsiderado que o próprio texto constitucional confere a essa estatal um regime jurídico diverso do existente em outras entidades públicas, notadamente por prever que se sujeitarão ao regime próprio das empresas privadas, inclusive no que concerne aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, inciso II, CF).

Em decorrência desse regime híbrido, caracterizador da sociedade de economia mista, faz-se necessário que o aplicador e o intérprete da lei, ao examinar o caso concreto, leve em consideração os preceitos de direito constitucional, administrativo e tra-

balhista que se entrelaçam ao incidirem sobre essa entidade da Administração.

É sabido que as sociedades de economia mista estaduais encontram-se submetidas ao controle externo exercido pela Assembléia Legislativa, auxiliada, nesse mister, pelo Tribunal de Contas do Estado, a teor dos artigos 58 e 59, inciso V, da Constituição Estadual<sup>13</sup>, além do controle efetuado pelo Governo do Estado.

Assim, impende examinar de que maneira pode se dar a atuação do Tribunal de Contas do Estado, em relação à fiscalização exercida sobre as ditas entidades, mormente no que concerne aos acordos coletivos celebrados por essas estatais.

É possível afirmar que, em se tratando de acordo coletivo, é permitido que a sociedade de economia mista, mediante negociação com o sindicato da categoria, estabeleça direitos e incrementos garantias que favoreçam o empre-

<sup>13</sup> "Art. 58. A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial do Estado e dos órgãos e entidades da administração pública, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação das subvenções e renúncia de receitas, será exercida pela Assembléia Legislativa, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada Poder.

Parágrafo único - Prestará contas qualquer pessoa física ou entidade pública ou privada que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiros, bens e valores públicos ou pelos quais o Estado responda ou que, em nome deste, assumam obrigações de natureza pecuniária."

"Art. 59. O controle externo, a cargo da Assembléia Legislativa, será exercido com auxílio do Tribunal de Contas do Estado, ao qual compete:

[...]

V - fiscalizar as contas de empresas de cujo capital social o Estado participe, de forma direta ou indireta, nos termos do documento constitutivo."



gado público, tendo como parâmetro as disposições relativas ao direito do trabalhador, contidas na Constituição e na legislação infraconstitucional, consoante antes exposto.

Dessarte, poderá essa estatal, através da negociação coletiva, fixar, por exemplo, percentual superior ao estabelecido na Constituição para o pagamento de horas extras e de férias, bem como incrementar qualquer garantia trabalhista, contida na Lei Maior ou na CLT.

Partindo-se do pressuposto de que a própria Lei Fundamental sujeitou essas entidades ao regime das empresas privadas, distinguindo-as dos demais entes que integram a Administração, tem-se que, se os acordos forem firmados em consonância com o que prescreve a legislação, estando devidamente registrados no órgão competente, e não afrontarem determinação constitucional ou infraconstitucional em matéria trabalhista, não há como alegar o malferimento do princípio da legalidade.

Em virtude desse raciocínio, cumpre assinalar que escapa à esfera de atuação da Corte de Contas se pronunciar acerca do teor das cláusulas consignadas no mencionado instrumento trabalhista, no sentido de afirmar ou não sua legalidade. Assinale-se que o art. 625 da CLT aponta a Justiça Trabalhista como a adequada para dirimir controvérsia sobre essa matéria:

Art. 625. As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acordo celebrados nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Com efeito, é no Judiciário Trabalhista que será discutido e decidido se tal ou qual cláusula afronta ou não a Constituição ou outra norma de direito público e se o acordo está ou não maculado pela nulidade.

Forçoso, pois, assentar que o Tribunal de Contas somente poderia considerar ilegal despesa oriunda de benefício obtido mediante acordo trabalhista, se tal instrumento fosse devidamente tido por nulo, mediante decisão da Justiça do Trabalho, detentora de jurisdição especial sobre essa matéria.

Ora, para ocorrer um pronunciamento do Judiciário Trabalhista acerca dessa questão, seria necessário o ajuizamento de pleito judicial buscando a anulação do acordo coletivo pela Procuradoria do Trabalho.

Assim, o Procurador do Trabalho é a parte legítima para a impetração de ação com vistas à declaração de nulidade de acordo coletivo ou de suas cláusulas, como demonstra a ementa do aresto, abaixo transcrita:

ACORDO COLETIVO. NULIDADE DE CLÁUSULA. **Declara-se nulidade de cláusula de acordo coletivo, por provocação do Ministério Público do Trabalho**, que desconsiderava os períodos de 15 minutos antes e após a jornada, como tempo à disposição do empregador para cálculo de horas extras, por dispor contra a norma legal e contrariar o Precedente Normativo nº 23 da SDI do c. TST (TRT/SC/AT-NUL 2813/2000 - AT-CAU 1941/2000- Acórdão-SDC-Nº 04383/2001, Rel. Juiz Luiz Fernando Cabeda, DJ/SC 09/05/2001). Grifo nosso

Dessa forma, caberia à Corte de Contas, considerando que as cláusulas do acordo coletivo firmado por estatal não observam os princípios constitucionais, representar à Procuradoria do Trabalho, para que este órgão tome as providências adequadas para a correção dessa situação.

Não é conveniente que o Tribunal de Contas se manifeste acerca da legalidade ou não

de cláusulas contidas em instrumentos trabalhistas, bem como das despesas delas oriundas, para o fim de exigir o ressarcimento de gastos por parte do Administrador Público, sem uma decisão da Justiça do Trabalho sobre a validade do acordo.

Tal procedimento poderia ocasionar a incômoda situação em que as despesas, provenientes de pagamentos de benefícios originados em acordo coletivo, fossem tidas por ilegais, pela Corte de Contas, exigindo-se o ressarcimento do erário pelo administrador, enquanto que na Justiça do Trabalho o mesmo instrumento trabalhista fosse considerado perfeitamente legal, mais que isso, possuidor de caráter normativo entre as partes envolvidas, a que o gestor não deveria deixar de cumprir.

Destarte, ante a ausência de manifestação da Justiça Trabalhista, acerca de possível nulidade do acordo, não é oportuno ao Tribunal de Contas haver por ilegais os gastos provenientes de pagamentos de vantagens auferidas, com suporte no dito instrumento, tampouco se mostra adequado compelir o administrador público ao ressarcimento dos valores pagos.

Registre-se que foi este o entendimento esposado pela Consultoria do TCE/SC, no Parecer nº COG-279/2000, portador da seguinte conclusão:

[...] O que não se concebe é que o Tribunal substitua o Judiciário, declarando a nulidade de cláusulas de Acordo Coletivo e imputando débito ao ordenador primário que dê cumprimento ou aplique os seus dispositivos, pois estando o

mesmo em harmonia com as regras de direito público, consubstancia-se em legítimo instrumento nas relações de trabalho sob a égide celetista e, até que seja declarado pelo poder competente as suas possíveis nulidades, deve ser observado e cumprido pelo administrador, sob pena de ofensa ao art. 7º, XXVI, que assim preconiza:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Por fim, resta tratar acerca da atuação do Conselho de Política Financeira, nos acordos coletivos firmados pelas empresas estatais.

#### **O controle da administração indireta através da supervisão secretarial e do Conselho de Política Financeira**

Consoante já assentado alhures, a par de estarem submetidas à atuação da Corte de Contas, incide sobre as sociedades de economia mista outra espécie de controle, qual seja, o da pessoa política a que se encontram ligadas.

No âmbito federal, tais empresas estão sujeitas à supervisão ministerial, por parte do Ministério a que se vinculam, enquanto que na órbita estadual e municipal esta supervisão estará a cargo de secretários de governo ou do próprio Chefe do Executivo. Assevere-se que não se trata de um controle hierárquico, mas de um controle finalístico, que pode mesclar aspectos políticos e administrativos, podendo, assim, manifestar-se de diversas formas<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> PESSOA, Robertônio Santos. Empresas públicas à luz das recentes reformas (EC 19/98). *Jus Navigandi*, Teresina, a.3, n.33, jul.1999. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=384>>. Acesso em 16 set. 2003, p. 8.

Nessa via, é oportuna a lição de Robertônio Santos Pessoa:

Primeiramente, o poder de controle sobre as empresas públicas e sociedades de economia mista encontra-se concentrado na União, Estados e Municípios, em relação a suas respectivas entidades. Detendo a totalidade ou a maioria do capital social, tais pessoas políticas podem escolher seus dirigentes e imprimir-lhes orientação, no sentido de integrá-la harmonicamente na ação conjunta a ser desempenhada pela Administração Pública, direta e indireta. Tal é um dos objetivos do controle, na forma do art. 26 do Decreto-lei 200. Algumas Constituições Estaduais e Leis Orgânicas Municipais prevêm a necessidade de confirmação, por parte do Poder Legislativo, do nome da pessoa designada para a direção de empresas públicas e sociedades de economia mista. Nestes casos, a designação e posse em cargo de direção somente serão válidas quando observada a manifestação positiva da Casa.

Diversas outras formas de controle podem ser exercidas. Citem-se algumas: designação de representantes do governo nas assembléias gerais e órgãos de administração ou controle da entidade; recebimento de relatórios, boletins e balanços que permitam acompanhar as atividades na entidade criada nos mais diversos aspectos: administrativo, financeiro, operacional, conformidade com metas de governo estabelecidas, etc.; fixação de despesas com pessoal, com material, com publicidade, segundo programas de contenção de gastos previamente estabelecidos; realização

de auditorias, vistorias ou inspeções periódicas; avaliação de rendimento, eficiência e produtividade, segundo critérios previamente fixados; intervenção direta na entidade, por razões de interesse público. Em todo caso, o acompanhamento deve ser permanente e ordenado, respeitada sempre a autonomia administrativa e financeira da entidade criada, autonomia esta que já pode estar devidamente delimitada na autorização legislativa.

A pessoa política matriz, como entidade controladora, poderá editar atos normativos disciplinando suas relações com as empresas governamentais instituídas e em funcionamento. O instrumento jurídico para tanto será o regulamento, veiculado mediante decreto<sup>15</sup>.

No Estado de Santa Catarina, o Secretário de Estado é o responsável pelo controle das entidades da administração indireta enquadradas em sua área de competência, estabelecendo-se, assim, a denominada “supervisão secretarial”, conforme o art. 16 da Lei Complementar nº 243/2003<sup>16</sup>.

O art. 20, do citado diploma legal, ao tratar da supervisão em relação às entidades da administração indireta, preconiza que:

Art. 20. A supervisão a que se refere o artigo anterior é exercida mediante a adoção das seguintes medidas, além de outras estabelecidas em regulamento:  
I - indicação ao Governador do Estado, ou, quando for o caso, a conselhos de administração e a assembléias gerais, de administradores e membros dos conselhos fiscais;

<sup>15</sup> Idem, p. 8-9.

<sup>16</sup> “Art. 16. O Secretário de Estado é responsável perante o Governador do Estado pela supervisão dos órgãos da administração direta e das entidades da administração indireta enquadrados em sua área de competência.”

- II - designação, pelo Secretário de Estado, quando este não comparecer, dos representantes do Governo Estadual nas assembleias gerais e nos órgãos de administração ou controle da entidade;
- III - recebimento sistemático de relatórios, boletins, balancetes e informações que permitam ao Secretário de Estado acompanhar as atividades da entidade e a execução do orçamento anual e da programação financeira aprovados pelo Governo;
- IV - aprovação de contas, relatórios e balanços, diretamente ou através dos representantes, nas assembleias e órgãos da administração;
- V - fixação, em níveis compatíveis com os critérios de operação econômica, das despesas de pessoal e de administração;
- VI - fixação de critérios para a forma e valor de gastos com publicidade, divulgação e relações públicas;
- VII - realização de auditorias e avaliações periódicas de rendimento e produtividade; e
- VIII - destituição da autoridade do cargo ou da função que ocupa por motivo de interesse público.

Percebe-se, portanto, que o Governo do Estado, através da supervisão, tem condições de realizar um efetivo controle da sociedade de economia mista, inclusive, se necessário, destituindo a autoridade responsável pela sua direção.

Outra forma de o Estado controlar as entidades da administração indireta se dá através da atuação do Conselho de Política Financeira-CPF, órgão de consulta ligado diretamente ao Gabinete do Governador<sup>17</sup>, cujas atribuições, nos termos art. 40 da Lei Complementar nº 243/2003, são as seguintes:

<sup>17</sup> Conforme o art. 27, inciso III, da Lei Complementar nº 243/2003.

Art. 40 - Ao Conselho de Política Financeira - CPF -, integrado pelos Secretários de Estado da Fazenda, seu presidente, do Planejamento, Orçamento e Gestão, da Administração, da Casa Civil e pelo Procurador Geral do Estado, compete assessorar o Governador do Estado.

I - *omissis*.

II - na fixação de normas regulamentares, métodos, critérios e procedimentos destinados a reger a organização e o funcionamento dos órgãos e entidades da administração pública do Poder Executivo.

III - na fixação de normas e diretrizes destinadas a compatibilizar a questão administrativa, financeira, orçamentária, salarial e patrimonial das entidades da administração indireta com as políticas, planos e programas governamentais; e

IV - na definição da política salarial a ser observada pelas empresas públicas, sociedade de economia mista e suas subsidiárias ou controladas.

Parágrafo único - As decisões do Conselho de Política Financeira - CPF -, que tenham caráter normativo ou autorizativo, terão a forma de resolução e produzirão efeitos após sua homologação pelo Governador do Estado e publicação no Diário Oficial do Estado.

O Decreto nº 6.310/90, por seu turno, ao tratar das competências do CPF, preceituou no seu art. 2º que:

Art. 2º - No exercício da coordenação referida no item III do artigo anterior, cabe, ainda, ao Conselho de Política Financeira:

I a VI - *omissis*.

VII - fixar limites máximos para remuneração dos administradores;

VIII - aprovar planos de classificação de cargos, empregos e funções e tabelas salariais;

IX - autorizar a criação e o provimento de cargos, empregos e funções, e, bem assim, alterações a contratos de trabalho que por qualquer forma impliquem aumento de despesa, nos casos e sob as condições que vier a estipular;

X - autorizar a concessão de reajustes e aumentos salariais gerais;

XI - coordenar e acompanhar os procedimentos negociais de reivindicação de aumentos salariais ou de outros benefícios formulados pelas entidades representativas dos empregados.

XII - assinar, na condição de interveniente, os acordos coletivos de trabalho; [...]

Cumpre assinalar que, no âmbito federal, o controle das empresas estatais encontra balizamento nos seguintes diplomas normativos:

- Decreto nº 908/1993, que fixa diretrizes para as negociações coletivas de trabalho de que participam as entidades estatais que menciona<sup>18</sup>;
- Decreto nº 3.735/2001, que estabelece diretrizes aplicáveis às empresas estatais.

Assim, os mecanismos de controle mencionados, incidentes sobre as entidades da administração indireta, afiguram-se plenamente justificáveis. Nas palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello:

[...] entidades constituídas à sombra do Estado como auxiliares suas na produção de utilidade coletiva e que manejam recursos captados total ou majoritariamente de fontes públicas têm

<sup>18</sup> Cumpre destacar a importância do Decreto nº 908/1993 na fixação de diretrizes para as negociações coletivas de trabalho realizadas pelas empresas estatais federais, conforme se depreende da dicção de seu artigo 3º:

Art. 3º - No processo de negociação coletiva, as empresas deverão obedecer às seguintes disposições:  
I - na data-base, os reajustes das tabelas salariais, dos benefícios e demais vantagens, serão limitados à variação do índice legal aplicável ao reajuste salarial a partir da última data-base, deduzidos os percentuais de antecipação concedidos a qualquer título no período, levando-se em consideração os critérios de averiguação comprovada em relação à capacidade econômico-financeira, desempenho operacional da empresa e, quando couber, à disponibilidade de recursos dos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social;

II - os aumentos reais de salário, as concessões de benefícios e vantagens, bem como as antecipações e reajustes salariais, acima dos limites mínimos estabelecidos em lei ou no inciso anterior, estarão condicionados à melhoria do desempenho da empresa e à autorização expressa do Comitê de Coordenação das Empresas Estatais (CCE), que considerará, dentre outros critérios, os seguintes:

- a) nível de endividamento, inclusive passivo trabalhista;
- b) capacidade de geração de receitas próprias para cobertura dos dispêndios correntes e para o financiamento de investimentos, quando cabível;
- c) disponibilidade orçamentária ou necessidade aportes de recursos adicionais do Tesouro Nacional;
- d) aumento de produtividade; [...]

§ 1º - As propostas com vistas à celebração de acordos coletivos de trabalho, cujas cláusulas resultem em aumentos salariais ou na concessão de benefícios e vantagens acima dos limites mínimos fixados em lei, conforme o inciso II deste artigo, serão encaminhadas para aprovação prévia do CCE, por intermédio do Ministério a que a empresa se vincula.

§ 2º - As propostas encaminhadas pelo Ministério supervisor, nos termos do disposto no parágrafo anterior serão acompanhadas de manifestação daquele órgão sobre o pleito, considerando as diretrizes fixadas neste decreto e as disposições dele decorrentes.

§ 3º - As propostas que contemplarem a composição de eventuais passivos trabalhistas serão encaminhadas ao CCE, na forma dos parágrafos anteriores, após a manifestação da Advocacia-Geral da União. [...]

que estar submetidas a disposições cautelares, defensivas tanto da lisura e propriedade do dispêndio destes recursos quanto dos direitos dos administrados a uma atuação impessoal e isonômica, quando das relações que com elas entrettenham. Isso só é possível quando existam mecanismos de controle internos e externos, suscitados quer pelos órgãos públicos, quer pelos próprios particulares, na defesa de interesses individuais ou da Sociedade<sup>19</sup>.

Em face dos dispositivos normativos supratranscritos, considerável corrente jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região defende que a ausência de manifestação do CPF nos acordos coletivos tem o condão de invalidar a concessão de quaisquer benefícios e vantagens neles consignados.

Esse raciocínio decorre do fato de que:

Com o Decreto estadual 6.310/90, estatuiu-se o controle interno dos atos da administração indireta, que deverá ser exercido *a priori*, conforme o art. 2º, X a XII, que dispõe que o Conselho **autorizará** aumentos e reajustes, bem como **acompanhará** a negociação coletiva, e **assinará** os acordos de trabalho na condição de **interveniente**. [...]

Note-se, em um primeiro momento que, detendo o Conselho de Política Financeira - CPF a competência para autorizar, cabendo, posteriormente, ao Governador do Estado, a **homologação** [...] (TRT/SC/RO-V 4887/2001 - Acórdão - 3ªT - Nº 09539/2001- Rel. Juiz José Ernesto Manzi).

É nesse sentido, também, o seguinte julgado:

ACORDO COLETIVO. PROMOÇÃO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. AUSÊNCIA DE PARTICIPAÇÃO DO CONSELHO DE POLÍTICA FINANCEIRA ESTADUAL. INAPLICABILIDADE. O Conselho de Política Financeira do Estado de Santa Catarina, por força do art. 2º do Decreto nº 6.310/90, tem competência para homologar atos jurídicos destinados ao aumento de despesas com pessoal de entidades públicas exploradoras de atividade econômica [...]. Assim, o acordo coletivo firmado entre o sindicato da categoria do reclamante e a reclamada sem a observância dessa formalidade implica a sua inaplicabilidade quanto à promoção pretendida (TRT/SC/RO-V 6139/2001, Acórdão-2ªT-Nº 03457/2002, Rel. Juiz Telmo Joaquim Nunes).

É relevante esclarecer que decisões do TRT portadoras desse posicionamento tiveram origem em processos, em sede de recurso, no qual o recorrente, empregado público, postula um benefício garantido em acordo coletivo, que não lhe fora estendido pela empresa.

Desta feita, o magistrado adepto dessa corrente jurisprudencial, ao verificar a ausência de interveniência do CPF no instrumento trabalhista, por entender que este fato invalida a cláusula do acordo invocada pelo empregado recorrente, negava provimento ao recurso.

Infere-se, portanto, que o citado acórdão não anula ou invalida o acordo coletivo celebrado, o qual continua vigendo, tendo em vista que os efeitos do *decisum* se restringem somente à pretensão postulada pelo empregado público, para o fim de determinar se tem ou não direito à gratificação ou ao benefício requerido.

<sup>19</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 15.ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 182.



Com efeito, para que o acordo seja efetivamente anulado, atingindo todos os empregados beneficiados, é necessária a impetração de ação apropriada, na qual o magistrado se manifeste no sentido da anulação do instrumento trabalhista.

Neste estudo, comunga-se de entendimento jurisprudencial do TRT menos expressivo, mas não pouco contundente, de que a CLT, norma de caráter federal, disciplinou os requisitos formais que conferem validade às convenções e aos acordos coletivos, dispondo, inclusive, acerca de aspectos que devem ser observados pelas estatais, sob pena de nulidade, constantes dos artigos 623 e 624:

Art. 623. Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie disposição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Art. 624. A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação da autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação.

Percebe-se, portanto, que a CLT não contemplou a hipótese de norma estadual fixar critério, cuja inobservância dê causa à nulida-

de ou à invalidação do acordo coletivo. Desta forma, a ausência de intervenção do CPF, exigida pela legislação estadual, não tem o condão de infirmar o acordo coletivo, devidamente celebrado nos termos estabelecidos pela lei trabalhista.

Tendo-se em vista que é competência exclusiva da União legislar acerca do direito do trabalho, a teor do art. 22, inciso I, da Constituição Federal<sup>20</sup>, se houvesse a possibilidade de o Estado de Santa Catarina estabelecer norma que invalidasse o acordo, tal situação deveria ser reconhecida pela legislação trabalhista.

Corroborando essa linha de pensamento encontra-se o seguinte aresto:

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CUMPRIMENTO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA.** Por se tratar de pessoa jurídica de direito privado, a sociedade de economia mista pode firmar acordo coletivo de trabalho e deve cumpri-lo como qualquer outro empregador. Como contrata seus empregados pela CLT, sujeita-se em primeiro plano à Constituição da República e posteriormente à Consolidação das Leis do Trabalho, que é norma federal, afastando-se quaisquer outras de hierarquia inferior que com elas sejam conflitantes. Nesse nível, **excetuando-se a nulidade prevista no art. 623 e a vacância prevista no art. 624, ambos da CLT, de cláusulas previstas em convenção ou acordo que contrariem norma de política econômica e impliquem elevação de preços e tarifas sujeitos à fixação por autoridade pública, que não foram comprovadas pela empresa, não há**

<sup>20</sup> Art. 22. **Compete privativamente à União legislar sobre:**

I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho. Grifo nosso

**nenhuma regra jurídica impositiva que condicione o cumprimento de cláusulas ajustadas em acordo coletivo de trabalho à sua aprovação pelo Governador do Estado ou por qualquer outro órgão do Estado, ao qual a sociedade de economia mista esteja vinculada** (TRT/SC/RO-V 9873/2000, Acórdão-3ªT-Nº 03171/2001, Relª. Juíza Ione Ramos, DJ/SC 10/04/2001).

Assinala-se que, apesar do entendimento aqui sustentado de que a ausência de intervenção do CPF não invalida o acordo coletivo celebrado pela estatal, se restarem devidamente observadas as exigências consignadas na CLT, é preciso destacar que às empresas estatais incumbe o cumprimento das prescrições contidas na legislação estadual.

Desta feita, a inobservância ou indiferença por parte do Administrador Público em relação à atuação do CPF constitui afronta à lei estadual, dando ensejo à aplicação de multa, por parte desta Corte de Contas, com base no art. 70, inciso II, da Lei Complementar nº 202/2000 (Lei Orgânica do TCE), *in verbis*:

Art. 70. O Tribunal aplicará multa de até cinco mil reais aos responsáveis por:  
II - ato praticado com grave infração a norma legal ou regulamentar de natureza contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial.

Destarte, não se pretende menosprezar a atuação do CPF, notadamente pelo fato de ter a sociedade de economia mista, como acionista majoritário, um ente de direito público. Tal situação submete a aludida estatal a diversas restrições e limitações (admissões de empregados mediante concurso público, licita-

ções, prestação de contas, submissão aos princípios da legalidade, moralidade, etc.), justificando-se, assim, o controle que o Estado pretende fazer incidir sobre esse ente estatal, através do dito Conselho.

Tanto é assim, que a concessão de gratificações, a criação de cargos, empregos e funções etc., realizadas por estatal, sem a autorização do CPF, são totalmente irregulares por constituírem ofensa ao art. 40 da Lei Complementar nº 243/2003 e ao art. 2º do Decreto nº 6.310/90, resultando no ressarcimento dos valores das despesas que tais atos originarem.

Contudo, no caso específico de pagamento de vantagens, auferidas através de acordos coletivos, sem a intervenção do mencionado Conselho, a despeito de o Tribunal de Contas não se manifestar sobre a legalidade ou não dessa despesa, deve ser cominada multa ao gestor público, em face da inobservância de preceitos consignados na legislação estadual, com fulcro no art. 70, inciso II, da Lei Orgânica do TCE, sem descartar uma possível repercussão na aprovação das contas prestadas pelo administrador.

Acrescente-se ainda que, na situação sob comento, é pertinente que o Tribunal de Contas represente aos órgãos de controle da administração indireta, sediados no governo estadual, notadamente ao CPF, para que promovam as medidas necessárias à anulação dos acordos coletivos celebrados ao arrepio da lei, além de outras providências a serem tomadas em relação aos administradores responsáveis por atos danosos ao patrimônio da entidade estatal.

## Conclusão

O entendimento esposado neste estudo não pretende tornar menos expressiva a atuação do Tribunal de Contas, no que concerne à fiscalização das sociedades de economia mista, notadamente, dos acordos coletivos por elas firmados. Ao contrário almeja-se dotar as decisões dessa Corte de maior eficácia.

Com efeito, não é razoável compelir o gestor público ao ressarcimento de valores – relativos ao pagamento de benefícios, obtidos através de acordo coletivo, devidamente reconhecido na esfera trabalhista, consistente, não raras vezes, em quantias vultosas – que dificilmente terá condições de devolver ao erário, comprometendo, assim, a própria exequibilidade das decisões do Tribunal de Contas.

Afigura-se mais apropriado, ante a ausência de interveniência do CPF nos acordos firmados pelas sociedades de economia mista estaduais, a aplicação, pela Corte de Contas, de multa ao administrador e, até mesmo, a rejeição de suas contas, sem prejuízo da representação aos órgãos de controle do governo estadual, para que deflagrem as providências necessárias à anulação do acordo, caso seja necessário, mediante provocação da Procuradoria do Trabalho, bem como a adoção de medidas corretivas dos atos realizados pelo gestor.

Advirta-se que esta não é a palavra final acerca desse tema, haja vista que divergências existem e não são poucas, inclusive na Justiça Trabalhista. Portanto, o debate está apenas iniciando.

## Referências

**BRASIL.** Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 25 mai. 2004.

**BRASIL. Lei nº 6.404/1976.** Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6404consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm)>. Acesso em 25 mai. 2004.

**BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452/1943.** Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 25 mai. 2004.

**DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho.** 2.ed. São Paulo: LTr, 2003.

**DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo.** 15.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

**MEIRELLES, Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro.** 24. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

**MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de direito administrativo.** 15.ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

**PESSOA, Robertônio Santos.** Empresas públicas à luz das recentes reformas (EC 19/98). **Jus Navigandi**, Teresina, a.3, n.33, jul.1999. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=384>>. Acesso em 16 set. 2003.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 6.310/90**. Dispõe sobre o Conselho de Política Financeira-CPF. Disponível em: <<http://leis.jol.com.br/scripts/pesqnorma.asp>>. Acesso em 30 jun. 2003.

SANTA CATARINA. **Lei Complementar Estadual nº 243/2003**. Dispõe sobre a Reforma Administrativa do Estado de Santa Catarina. Disponível em: <<http://server2.pge.sc.gov.br/legislacaoestadual/2003/000243-010-0-2003-001.htm>>. Acesso em 06 jun. 2003.

SANTA CATARINA. Lei Complementar Estadual nº 202/2000. Institui a Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina e adota outras providências. **Diário Oficial do Estado de Santa Catarina**. Florianópolis, nº 16.561, de 15 de dezembro de 2000.