XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO ADMINISTRATIVO E GESTÃO PÚBLICA I

GIOVANI DA SILVA CORRALO

JANAÍNA RIGO SANTIN

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

C928

Criminologias e política criminal II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Josiane Petry Faria; Thiago Allisson Cardoso De Jesus.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-659-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Criminologias. 3. Política criminal. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO ADMINISTRATIVO E GESTÃO PÚBLICA I

Apresentação

O Direito Administrativo se encontra num constante processo de transformação. Não que este cenário seja novo, mas a velocidade das transformações, sim. Ao lado de consideráveis inovações legislativas, seja na ordem constitucional, seja na ordem infraconstitucional, se encontram diversas decisões dos tribunais superiores, como é o caso das repercussões gerais do STF. Ao gestor e respectivas instâncias de controle - interno e externo - a tarefa é enorme e requer considerável esforço para encontrar a decisão juridicamente correta.

É nesse diapasão que a doutrina se faz relevante, ao repensar permanentemente os grandes temas que afligem a Administração Pública e, neste XXIX Congresso do CONPEDI, não foi diferente. Temas cruciais estiveram em pauta: combate à corrupção e os programas de responsabilização administrativas locais, medidas provisórias municiais, regulação setorial pelas Agências Reguladoras, controle judicial das política públicas, objetivos do desenvolvimento sustentável, alterações da Lei de Improbidade Administrativa, empresas estatais, controle da Administração Pública e controle de constitucionalidade pelos tribunais de contas e alterações à Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

Trabalhos científicos teoricamente muito bem estruturados e exposições robustas marcaram o GT Direito Administrativo e Gestão Pública. É preciso dar máxima visibilidade às produções constantes nessa obra, pois também reproduzem o imenso esforço acadêmico dos diversos programas de pós~graduação em Direito de todo o Brasil. Que os trabalhos falem por si. Que a pesquisa alcance!

Prof. Dr. Giovani da Silva Corralo- UPF

Prof. Dra. Janaína Rigo Santin- UPF e UCS

A PROPOSTA 1:12 DA SUÍÇA E O PRINCÍPIO DA MORALIDADE ADMINISTRATIVA NA DEFINIÇÃO DOS SALÁRIOS DAS EMPRESAS ESTATAIS

SWITZERLAND'S PROPOSAL 1:12 AND THE PRINCIPLE OF ADMINISTRATIVE MORALITY IN DEFINITION OF WAGES FOR STATE-OWNED COMPANIES

Josival Luiz Dias
Ricardo Pinha Alonso
Lucas Soares de Carvalho

Resumo

O objetivo do presente trabalho é analisar o atendimento ao princípio da moralidade administrativa na definição dos altos salários dos executivos das empresas estatais. Partindo-se da Proposta 1:12 apresentada na Suíça em 2013, são debatidos os temas referentes ao equilíbrio dos princípios da liberdade e igualdade, bem como os fundamentos constitucionais e infraconstitucionais que regulam a intervenção estatal nas atividades econômicas. Em seguida, é trazido ao debate o regime jurídico das empresas estatais e a aplicação do teto salarial constitucional nesse tipo de empresa, analisando-se as particularidades legais aplicáveis às empresas estatais dependentes e não dependentes. O conceito de moralidade administrativa é apresentado e associado ao princípio da razoabilidade, buscando-se a análise da aplicação de tais preceitos na definição dos altos salários das estatais. Apresenta-se a seguir um comparativo dos salários e dos resultados das principais empresas estatais e privadas para concluir-se pela razoabilidade dos salários das empresas estatais não dependentes quando comparados com as empresas privadas de mesmo porte. Conclui-se enfim que o atendimento ao princípio da moralidade administrativa está ainda condicionado a não existência de fins políticos na indicação dos ocupantes dos cargos diretivos das empresas estatais. O método dedutivo foi utilizado para elaboração do presente artigo, por meio de revisão bibliográfica de artigos, obras e informações da rede mundial de computadores.

Palavras-chave: Altos salários nas empresas estatais, Empresas estatais, Moralidade administrativa, Proposta 1:12 da suíça, Teto salarial constitucional

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of the present work is to analyze the compliance with the principle of administrative morality in the definition of high wages for executives in state-owned companies. Starting from 1:12 Proposal presented in Switzerland in 2013, issues related to the balance of the principles of freedom and equality are discussed, as well as the constitutional and infra-constitutional principles that regulate state intervention in economic activities. Then, the legal regime of state-owned companies and the application of the constitutional salary cap in this type of company are brought to the debate, analyzing the legal particularities applicable to dependent and non-dependent state-owned companies. The concept of administrative morality is presented and associated with the principle of

reasonableness, seeking to analyze the application of such precepts in the definition of high wages in state-owned companies. A comparison of the salaries and results of the main state-owned and private companies is presented below, to conclude that the salaries of non-dependent state-owned companies are reasonable when compared to private companies of the same size. Finally, it is concluded that compliance with the principle of administrative morality is still conditioned to the non-existence of political ends in the appointment of the occupants of the management positions of state-owned companies. The deductive method was used to prepare this article, through a bibliographic review of articles, works and information from the internet.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Administrative morality, Constitutional salary cap, High wages in state-owned companies, State companies. switzerland´s proposal 1:12

Introdução

A Proposta 1:12 da Suíça em 2013 foi icônica pois reacendeu o debate sobre os limites da liberdade econômica em detrimento à garantia do bem-estar social da população e ao atendimento ao princípio da igualdade, bem como dos critérios para utilização e destinação do dinheiro público.

Após a crise mundial de 2008, ocasionada pela segunda maior quebra da bolsa de valores na história dos Estados Unidos, muitos países, incluindo a Suíça, utilizaram dinheiro público para socorrer os bancos, buscando assim evitar o colapso do sistema financeiro.

Ocorre que o uso de dinheiro público para salvar o sistema capitalista suscitou a indignação por parte daqueles mais alinhados com o socialismo e o estado de bem-estar social.

Foi exatamente nesse cenário que surgiu a Proposta 1:12 em 2013 que objetivava limitar os salários dos altos executivos das empresas privadas na Suíça.

A partir do debate trazido por essa proposta, elaborou-se o presente trabalho, o qual tem inicialmente por objetivo analisar a viabilidade jurídica da proposição de medidas que visem limitar os salários das empresas privadas no Brasil, tal como proposto na Suíça no ano de 2013, para em seguida analisar a obrigatoriedade da aplicação do teto salarial constitucional nas empresas estatais, bem como o atendimento ao princípio da moralidade administrativa na definição dos salários das empresas estatais não dependentes.

No primeiro capítulo é trazido o detalhamento da Proposta 1:12 da Suíça, comparando-se os argumentos a favor e contra à sua implementação, bem como é realizada a discussão sobre o conflito entre os princípios da igualdade e liberdade que embasaram a sua propositura. Neste capítulo são ainda debatidos os fundamentos constitucionais e infraconstitucionais que regulam a intervenção estatal nas atividades econômicas, bem como aqueles referentes à definição dos salários dos empregados das empresas privadas, especialmente no tocante ao princípio da isonomia salarial.

Tendo o primeiro capítulo superado a hipótese de aplicação de qualquer tipo de limitação salarial nas empresas privadas, o segundo capítulo vem debater o regime jurídico das empresas estatais e a aplicação do teto salarial constitucional nesse tipo de empresa.

Inicialmente é conceituado o termo empresa estatal, para em seguida serem apresentados os seus principais tipos, ressalvando-se a diferença existente entre as empresas estatais dependentes e não dependentes, para que se possa então concluir pela obrigatoriedade, ou não, da aplicação do referido teto constitucional.

Por fim, o terceiro capítulo passa à discussão sobre o atendimento ao princípio da moralidade administrativa diante dos altos salários das estatais não dependentes.

O conceito de moralidade administrativa é debatido para que se possa então associá-lo ao conceito da razoabilidade, o qual serve como legitimador dos resultados obtidos pela aplicação do princípio da moralidade administrativa nos casos concretos.

Neste último capítulo é realizada então a comparação entre os salários das principais empresas estatais não dependentes e outras empresas privadas de mesmo porte, buscando assim concluir se existe razoabilidade na definição dos salários das estatais, o que evidenciaria o atendimento ao princípio da moralidade administrativa.

Por fim, são apresentadas as limitações trazidas pela Lei nº 13.303 no tocante aos critérios obrigatórios que devem ser seguidos para a escolha dos presidentes e membros dos conselhos das empresas estatais. Essas limitações se constituem como uma evolução no ordenamento jurídico que visa impedir o uso político das indicações, garantindo assim a aplicação do princípio da moralidade administrativa e evitando que os altos salários dos executivos sejam utilizados para fins espúrios.

O método dedutivo foi utilizado para a elaboração do presente trabalho, partindo-se da pesquisa bibliográfica de obras e artigos científicos relativos ao tema, passando-se à seleção, leitura e análise daqueles aderentes à discussão proposta, bem como buscou-se informações na rede mundial de computadores.

1. A proposta 1:12 da Suíça e a Constituição Federal de 1988

Em 2013, os partidos de esquerda da Suíça idealizaram a iniciativa chamada "1:12 por um Salário Justo", a qual visava restringir os altos salários dos executivos das empresas privadas a partir da ideia de que nenhum trabalhador deveria ganhar em um mês mais do que outros ganham em um ano. Para levar a iniciativa à votação em referendo nacional, o Partido Socialista Suíço coletou 100.000 assinaturas, conforme exigido pela legislação daquele país (MONTENEGRO, 2013).

É fundamental destacar que a Suíça possui um modelo invejável de democracia direta, contando, além do direito ao voto, com mecanismos de participação popular nas decisões do país. As alterações na constituição devem ser submetidas ao referendo popular obrigatório para serem aprovadas e implementadas. Além disso, existem ainda o referendo facultativo e a iniciativa de lei dos cidadãos. O referendo facultativo permite que a população possa se opor a novas leis que tenham sido aprovadas pelo parlamento, necessitando que 50.000 eleitores

apoiem sua realização, ficando assim a eficácia nova lei condicionada à aprovação do referendo popular. Por sua vez, a iniciativa de lei dos cidadãos exige o apoio de 100.000 eleitores para serem levadas à referendo (CASTRO, 2019, p. 67), como aconteceu com a iniciativa 1:12.

A iniciativa 1:12 da Suíça ganhou força após a crise de 2008 durante a qual o governo suíço desembolsou US$ 25,8 bilhões de dinheiro público para socorrer o maior banco suíço, chamado UBS – União dos Bancos Suíços, cujos executivos recebem salários milionários. Os argumentos a favor da proposta basearam-se na promoção de uma maior justiça social e na melhoria da distribuição de renda no país, pois o dinheiro economizado com os grandes salários poderia ser distribuído para aumentar os salários dos trabalhadores que ganhavam menos; além, claro, de evitar o absurdo da utilização de dinheiro público para socorrer bancos e o dinheiro acabar nas mãos dos executivos. Por outro lado, os críticos da proposta defendiam que o país poderia se tornar menos atrativo para grandes empresas, limitando a criação de novas vagas de emprego e causando o aumento do desemprego. Além disso, com a aprovação da proposta, muitas empresas poderiam facilmente deixar o país e a arrecadação de impostos diretos também seria comprometida (MONTENEGRO, 2013).

O resultado do referendo levado a cabo no dia 24 de novembro de 2013 foi negativo para seus defensores, sendo que 65,3% dos votos foram contra a proposta e apenas 34,7% dos votos foram a favor, frustrando assim as expectativas do Partido Socialista de determinar um limite para a remuneração dos altos executivos das empresas privadas (THE GUARDIAN, 2013).

Para efeito do presente trabalho, a questão que se coloca é se esse tipo de proposta seria juridicamente aceitável no ordenamento constitucional brasileiro, análise a qual demanda o cotejamento entre os princípios da igualdade e da liberdade presentes no texto constitucional, bem como dos demais dispositivos constitucionais atinentes ao tema.

1.1. Os princípios da igualdade e da liberdade na Constituição Federal de 1988

A comparação entre esses dois princípios é necessária para embasar a seguinte análise: todas as pessoas merecem um salário igual, ou pelo menos parecido? Ou as empresas têm a liberdade de pagar salários milionários para uns e apenas o salário-mínimo para a maioria?

O artigo primeiro da Declaração Universal dos Direitos Humanos define que “Todos os seres humanos nascem **livres** e **iguais** em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (UNICEF).

Seguindo esse mesmo conceito, o artigo 5º da CF/88 define que "Todos são **iguais** perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à **liberdade**, à **igualdade**, à segurança e à propriedade" colocando assim os princípios da igualdade e da liberdade em um mesmo nível de importância.

Em seu livro *Modernidade Líquida*, falando sobre individualidade e liberdade, Zygmunt Bauman, ao comparar duas importantes obras de Aldous Huxley e George Orwell, destaca que "o que elas compartilhavam era o pressentimento de um mundo estritamente controlado; da liberdade individual não apenas reduzida a nada ou quase nada, mas agudamente rejeitada por pessoas treinadas a obedecer a ordens e seguir rotinas estabelecidas", ou seja, nessa visão de mundo moderno, a liberdade seria extremamente limitada e o mundo seria dividido entre administradores e administrados (BAUMAN, 2001, p. 70-71).

Embora o princípio da liberdade seja mais defendido pelas linhas de pensamento capitalistas e o princípio da igualdade pelos defensores do socialismo, uma sociedade verdadeiramente justa só poderá perdurar no tempo se conseguir articular de forma equilibrada o atendimento simultâneo a esses dois princípios.

Na prática, nas sociedades modernas, a busca por esse equilíbrio tem que ser constante, nem sempre resultando um cenário que agrade indistintamente a todos, embora se saiba que "Sociedade ideal é aquela ao mesmo tempo livre e justa, com a realização global e simultânea dos direitos de liberdade e dos direitos sociais. As sociedades reais, que existem à nossa volta, são mais livres na medida em que menos justas e mais justas na medida em que menos livres" (BOBBIO, 1992, p. 43).

O embate de ideias, feito de forma construtiva, é essencial pois "A democracia necessita, ao mesmo tempo, de conflitos de ideias e de opiniões, que lhe conferem vitalidade e produtividade" (MORIN, 2011, p. 95)

John Rawls, professor de filosofia política na Universidade de Harvard e autor de *Uma Teoria de Justiça*, sua obra mais conhecida, busca conceituar a justiça a partir da "articulação entre liberdade e igualdade, não igualdade simples, conforme proposta da esquerda radical, mas igualdade na diferença" (NEDEL, 2000, p. 21).

Para Rawls, pelo princípio da liberdade deve ser garantido a cada um a atribuição de direitos e deveres fundamentais de forma igualitária e pelo princípio da igualdade as desigualdades sociais devem ser organizadas de forma a beneficiar os menos favorecidos.

Observa-se assim que esse equilíbrio não é tarefa fácil, especialmente quando se compara os salários milionários dos executivos das grandes empresas com os salários da

maioria da população, tanto no Brasil, como no resto do mundo, pois embora essas diferenças sejam aceitáveis do ponto de vista da liberdade econômica, pode suscitar facilmente questionamentos a respeito do princípio da igualdade.

1.2. A liberdade econômica e os salários nas empresas

No que tange à liberdade econômica, o artigo 170 da magna carta define claramente o direito a livre iniciativa e à livre concorrência.

Além disso, em seu artigo 173, a Constituição prevê expressamente que "ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo", delimitando assim os casos em que está autorizada a intervenção direta do Estado nas atividades econômicas.

Assim,

> A intervenção do Estado na ordem econômica constitui-se uma intervenção com caráter suplementar e excepcional, realizada por meio de um conjunto de atividades estatais, sobre o segmento econômico. Tal intervenção funda-se nos pressupostos de segurança nacional ou é motivada pela ineficiência do particular (NUNES, 2010, p. 156).

No mesmo sentido, o artigo 174 da Constituição Federal, prevê que o Estado poderá desempenhar apenas o papel de fiscalização e incentivo no setor privado, ou seja, o texto constitucional não autoriza a intervenção nas empresas privadas, exceto nos casos previstos em lei, o que ocorre fundamentalmente visando a repressão ao abuso do poder econômico. Esse mesmo dispositivo prevê que o papel de planejamento no setor privado seja desempenhado pelo Estado de forma meramente indicativa.

No que tange a questão salarial, o inciso IV do artigo 7º da CF/88 prevê aos trabalhadores o direito ao salário-mínimo, o qual tem por finalidade garantir uma existência digna a todos os cidadãos, porém nada preconiza quanto ao máximo que pode ser pago a título de salário ou remuneração e muito menos qualquer tipo de relação entre os valores dos salários dos diversos níveis de empregados nas empresas privadas.

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz em seu artigo 461 o princípio da isonomia salarial, o qual define que "sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade", de onde pode-se facilmente concluir que sendo

diferentes as funções e o valor do trabalho prestado, poderão ser legalmente diferentes as remunerações recebidas pelos ocupantes dos diferentes cargos nas empresas, sendo também inexistente qualquer previsão no tocante ao teto salarial a ser aplicado para os trabalhadores da iniciativa privada.

Observa-se então, no tocante ao princípio da isonomia salarial que "o princípio da igualdade de tratamento não significa identidade indiscriminada. Não é vedado o tratamento especial em situações especiais. É arbitrário apenas o trato desigual em casos semelhantes, por causas não objetivas", ou seja, desde que existam elementos fáticos objetivos que justifiquem as diferenças salariais, não há que se falar em ilegalidade ou discriminação (DAMASCENO, 2004, p. 4).

Assim sendo, embora pudesse parecer mais justo e igualitário que todos os trabalhadores recebessem salários minimamente iguais ou pelo menos mais parecidos, como proposto pelo Partido Socialista da Suíça em sua Proposta 1:12, o fato é que diante das proteções legais às liberdades no ordenamento jurídico pátrio, infere-se que sequer a análise de propostas que visassem limitar a remuneração dos executivos nas empresas privadas encontraria guarida nos fundamentos constitucionais e infraconstitucionais.

Todavia, resta ainda o questionamento sobre como o tema poderia ser enfrentado no tocante às empresas públicas, do que se ocupa então o próximo capítulo do presente trabalho.

2. O regime jurídico das empresas estatais e o teto constitucional de remuneração

Inicialmente é importante constar que o termo empresa estatal é a expressão utilizada para designar as entidades comerciais e civis que se encontram sob o controle acionário do Estado. Elas podem ser sociedades de economia mista ou empresas públicas, incluindo ainda suas subsidiárias e as demais sociedades controladas pelo poder público.

A criação das empresas estatais segue o preceito contido no inciso XIX do artigo 37 da CF/88 que prevê que, somente por lei específica é que podem ser criadas autarquias e autorizada a instituição de empresas públicas, de sociedade de economia mista e de fundações.

Observe que não é a lei que cria a empresa pública e a sociedade de economia mista, ela apenas autoriza sua criação, sendo que na esfera federal, por exemplo, essa criação dependerá de decreto do Presidente da República.

A empresa pública pode ser conceituada como sendo uma

> (...) sociedade mercantil-industrial, constituída mediante autorização de lei e essencialmente sob a égide do Direito Privado, com capital exclusivamente da Administração Pública ou composto, em sua maior parte, de recursos dela advindos e de entidades governamentais, destinadas a realizar imperativos da segurança nacional e relevantes interesses da comunidade (GASPARINI, 2001, p. 263)

Por sua vez, a sociedade de economia mista

> (...) é pessoa jurídica de direito privado, em que há conjugação de capital público e privado, participação do poder público na gesta e organização sob forma de sociedade anônima, com as derrogações estabelecidas pelo direito público e pela própria lei das S.A. (Lei n. 6404, de 15-12-76); executa atividades econômicas, algumas delas próprias da iniciativa privada (com sujeição ao art. 173 da Constituição) e outras assumidas pelo Estado como serviços públicos (com sujeição ao art. 175 da Constituição) (DI PIETRO, 2005, p. 377)

Assim, por possuírem personalidade jurídica de direito privado, as empresas estatais não têm servidores públicos, mas empregados, que são regidos pela legislação trabalhista.

Os princípios constitucionais que norteiam o funcionamento das empresas públicas estão previstos no parágrafo primeiro do artigo 173 da CF/88, cuja redação foi trazida pela Emenda Constitucional Nº 19 de 04 de julho de 2018, prevendo inclusive a criação de lei específica que tratasse do tema.

Assim, visando regulamentar o referido dispositivo constitucional, foi promulgada a lei Nº 13.303 de 30 de junho de 2016, a qual ficou conhecida como Lei das Estatais por configurar-se como um marco regulatório para sua atuação, definindo regras mais claras e rígidas no que se diz respeito à compras, licitações e nomeação de diretores, presidentes e membros dos conselhos e ainda visando homogeneizar o regime jurídico das empresas estatais exploradoras de atividades econômicas, aproximando-o do regime aplicável às empresas privadas em geral.

2.1. A classificação das empresas estatais

É importante verificar que as empresas estatais podem ser classificadas como dependentes e não dependentes. O inciso III do artigo 2º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, define como empresa estatal depende aquela “empresa controlada que receba do ente controlador recursos financeiros para pagamento de despesas com pessoal ou de custeio

em geral ou de capital, excluídos, no último caso, aqueles provenientes de aumento de participação acionária", ou seja, caso a empresa estatal não aufira receita suficiente para arcar com suas despesas com pessoal e suas despesas de custeio, utilizando-se para tanto de recursos públicos, será considerada como dependente.

Pelo contrário, se no exercício de sua atividade econômica a empresa estatal for capaz de gerar receita suficiente para arcar com todas as suas despesas de pessoal e custeio, ela será considerada não dependente e se aproximará ainda mais da natureza jurídica de uma empresa eminentemente privada.

Essa distinção é importante pois, no que tange ao teto de salários previsto no inciso XI do artigo 37 da CF/88, este será aplicado apenas às empresas públicas e às sociedades de economia mista, e suas subsidiárias, que receberem recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral, ou seja, a limitação aplica-se apenas às empresas estatais dependentes.

No que se refere às empresas estatais não dependentes, estas poderão definir a remuneração dos seus executivos sem levar em conta a restrição constitucional do teto de salários constitucionalmente estabelecido.

Exatamente nesse sentido, a Ação Direta de Inconstitucionalidade No. 6.584 de 2021, proposta pelo Governador do Distrito Federal e relatada pelo Ministro Gilmar Mendes, foi julgada no sentido de declarar a inconstitucionalidade da Emenda à Lei Orgânica do Distrito Federal nº 99/2017, a qual visava aplicar o teto constitucional salarial à todas as empresas públicas e sociedades de economia mista distritais e suas subsidiárias, fossem elas dependentes ou não dependentes.

O julgado restou assim redigido:

> Ação direta de inconstitucionalidade. 2. Emenda à Lei Orgânica do Distrito Federal n. 99/2017, que alterou o art. 19, § 5° da Lei Orgânica do Distrito Federal (LODF), e o art. 19, X, da LODF. 3. Teto remuneratório aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista não dependentes do erário do Distrito Federal. 4. Violação ao art. 37 da Constituição Federal. 5. Medida cautelar confirmada. 6. Inconstitucionalidade da Emenda à Lei Orgânica do Distrito Federal n. 99/2017. 7. Interpretação conforme à Constituição ao artigo 19, X, da LODF, de modo que a expressão "empregos públicos" se limite às entidades que recebam recursos do Distrito Federal para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral. 8. Ação julgada procedente (BRASIL, 2021, p. 1)

Observa-se que o STF confirmou exatamente o dispositivo que já havia sido incluído no ordenamento constitucional pela Emenda nº 19 de 1988 a qual criou o parágrafo 9º no artigo

37 da magna carta, no qual consta que "O disposto no inciso XI aplica-se às empresas públicas e às sociedades de economia mista, e suas subsidiárias, **que receberem recursos da União**, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral".

O principal argumento apresentado pelo requerente da ADIN foi de que a aplicação do teto salarial às empresas públicas não dependentes, além de ferir o disposto no mencionado parágrafo 9º do artigo 37, também prejudicaria a competividade das empresas públicas e sociedades de economia mista do Distrito Federal pois estas não conseguiriam atrair financeiramente profissionais qualificados para os seus quadros de funcionários (BRASIL, 2021, p. 4).

2.2. As empresas estatais não dependentes e as empresas privadas

A ideia central presente no atual ordenamento constitucional e, conforme anteriormente mencionado, na lei Nº 13.303 de 30 de junho de 2016, é aproximar cada vez mais as empresas estatais não dependentes das empresas privadas, buscando cada vez mais sua independência e a melhoria da sua competividade.

Essas premissas estão alinhadas com a política de desestatização presente na agenda neoliberal na maioria dos governos federais desde a década de 1990.

Embora muitas empresas estatais já tenham sido privatizadas desde a redemocratização do país, ainda há muito a ser feito. Segundo dados de 2017 da OCDE, excetuando-se a China, onde quase todas as empresas têm participação estatal, o Brasil ocupa o terceiro lugar no ranking de países com maior quantidade de empresas públicas com 134 empresas públicas federais, atrás apenas da Hungria (370 empresas) e Índia (270 empresas) (OCDE, 2017, p. 5).

Com vistas a garantir a sua competitividade no mercado em que atuam, as empresas estatais não dependentes são livres para definir os salários dos seus funcionários, porém elas obrigatoriamente devem se submeter aos princípios da publicidade e transparência. Assim sendo, estão obrigadas a publicizar os valores pagos a título de remuneração para sua administração.

Nos termos do inciso III do artigo 8º da Lei 13.303:

> Art. 8º As empresas públicas e as sociedades de economia mista deverão observar, no mínimo, os seguintes requisitos de transparência:
> [...]
> III - divulgação tempestiva e atualizada de informações relevantes, em especial as relativas a atividades desenvolvidas, estrutura de controle, fatores de risco, dados econômico-financeiros, comentários dos administradores sobre o desempenho, políticas e práticas de governança corporativa e **descrição da composição e da remuneração da administração**;

No mesmo sentido, o inciso I do artigo 19 do Decreto Nº 8.945 de 27 de dezembro de 2016 prevê que a empresa estatal deverá "divulgar toda e qualquer forma de remuneração dos administradores e Conselheiros Fiscais, de forma detalhada e individual" (BRASIL, 2016a).

Toda essa exigência de transparência se justifica pois, embora juridicamente se aproximem em muito das empresas privadas, as empresas estatais têm responsabilidades adicionais junto a população, pois muitas vezes atuam como parte de políticas públicas estatais com o objetivo de promover objetivos sociais. Assim,

> Partindo-se do fato de que as empresas estatais desempenham papéis que vão além daqueles simplesmente comerciais, ou seja, são instrumentos para consecução de políticas públicas, faz-se necessário um nível correspondentemente significativo de transparência a fim de que se garanta a eficiência desse instrumento para o fim pretendido. Mecanismos de transparência permitirão que o público e demais instituições de controle, político ou jurídico, aufiram os resultados alcançados frente aos custos incorridos (MOHALLEM; VASCONCELOS; FRANCE, 2017, p. 29).

Enfim, embora estejam em conformidade com a legislação constitucional e infraconstitucional e não possam então ser considerados ilegais, a questão que se coloca é: os salários milionários dos presidentes das empresas estatais não dependentes podem ser então considerados como atentatórios ao princípio da moralidade administrativa? A análise desse aspecto será tratada no capítulo que se segue.

3. Os altos salários das empresas estatais não dependentes e o princípio da moralidade administrativa

A Carta Magna de 1988 preconiza em seu artigo 37 que "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", ou seja, o princípio da moralidade figura como um dos pilares da administração pública, na qual se incluem as empresas estatais.

Todavia, a moralidade mencionada no texto constitucional não se refere à moral comum, a qual se baseia nos valores pessoais de cada indivíduo, ela se refere à moralidade administrativa segundo a qual os agentes públicos precisam observar valores jurídicos, provenientes da legislação, dos princípios e boas práticas administrativas, ou seja, trata-se de uma moral objetiva (MOREIRA NETO, 1992, p. 6-7).

Para o francês Maurice Hauriou, que foi o precursor do desenvolvimento dos princípios e fundamentos acerca do tema, a moralidade administrativa é

> o conjunto de regras de conduta tiradas da disciplina interior da Administração; implica não só distinguir o bem e o mal; o legal e o ilegal, o justo e o injusto; o conveniente e o inconveniente, mas ainda entre o honesto e o desonesto; há uma moral institucional, contida na lei, imposta pelo Poder Legislativo; e há a moral administrativa, que é imposta de dentro e que vigora no próprio ambiente institucional e condiciona a utilização de qualquer poder jurídico, mesmo o discricionário (DI PIETRO, 2013, p. 102).

Assim, observa-se que o agente público, no desempenho de suas atribuições, mesmo aquelas classificadas como discricionárias, deverá sempre pautar-se no princípio da moralidade.

A moralidade administrativa é entendida como sendo um princípio autônomo e "apesar de estar interligada com outros princípios, deve ser concebida individualmente, com características próprias que complementam os demais princípios da Administração Pública, mas que com eles não se confunde" (DIAS, 2004, p. 79).

Um dos princípios constitucionais que melhor se relaciona com a moralidade administrativa é o princípio da razoabilidade, pois este funciona como legitimador dos resultados obtidos na aplicação daquela nos casos concretos. Assim,

> Alguns estudiosos indicam que a razoabilidade vai se atrelar à congruência lógica entre as situações postas e as decisões administrativas (...). Por outro lado, quando a falta de razoabilidade se calca em situação na qual o administrador tenha em mira algum interesse particular, violado estará sendo o princípio da moralidade ou o da impessoalidade. (CARVALHO FILHO, 2017, p. 42)

No mesmo sentido, MOREIRA NETO (2009, p. 109) leciona que "na perquirição da razoabilidade, não se trata de compatibilizar causa e efeito, estabelecendo uma relação racional, mas de compatibilizar interesses e razões, o que vem a ser o estabelecimento de uma relação razoável."

3.1. Análise dos salários milionários dos presidentes das estatais não dependentes

Isto posto, para que se possa analisar se os salários milionários dos presidentes das estatais não dependentes atendem ao princípio da moralidade administrativa, deve-se então avaliar se eles seriam minimamente razoáveis.

Para tanto, mister se faz estabelecer um parâmetro objetivo que permita comparar o valor de tais remunerações com aquelas recebidas por executivos atuantes em empresas privadas de porte e faturamento parecidos com as empresas estatais.

Entende-se ser esse parâmetro apto a servir de base para a comparação pois os executivos que ocupam a posição de presidentes das empresas estatais não dependentes, por sua formação e conhecimento, poderiam ocupar facilmente a posição de presidente de outras empresas de mesmo porte.

No ano de 2019, a Petrobras auferiu um lucro de R$ 40,67 bilhões e a remuneração do seu presidente foi de R$ 2,7 milhões. No mesmo ano, o banco Itaú atingiu o lucro de R$ 27,81 bilhões, sendo que a remuneração do seu presidente naquele ano foi de R$ 52 milhões, ou seja, quase 20 vezes maior que a remuneração do presidente da Petrobras, embora tenha apresentado um lucro muito inferior. No mesmo patamar do presidente do Itaú estão as remunerações das maiores empresas listadas na bolsa, sendo Bolsa B3 (R$ 51,25 milhões), Santander (R$ 45,32 milhões), JBS (R$ 32,14 milhões), Bradesco (R$ 30,66 milhões) e Cosan (R$ 27,25 milhões) (MONITOR MERCANTIL, 2021).

Enquanto isso, no ano de 2021, os presidentes das empresas estatais receberam remunerações milionárias, porém significativamente inferiores, como por exemplo Banco do Brasil (R$ 1,8 milhão), BNDES (R$ 1,4 milhão), Caixa Econômica Federal (R$ 1,1 milhão), BNB (R$ 1 milhão) e Eletrobras (R$ 1 milhão) (ECONOMIA, 2022).

Por outro lado, embora os salários dos alto executivos das estatais sejam significativamente inferiores aos dos executivos das empresas privadas, é fundamental ressaltar que, segundo dados do Banco Mundial o salário médio servidores públicos federais é 96% maior que os salários da iniciativa privada, quando se compara indivíduos com a mesma escolaridade, gênero, cor de pele, idade e setor de atividade econômica, indicando que o problema vai muito além da análise apenas dos salários dos alto executivos (BANCO MUNDIAL, 20202, p. 7).

De acordo com o Código de Melhores Práticas do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), a remuneração de presidentes e diretores deve servir como uma ferramenta

efetiva de atração, motivação e retenção, além de ser compatível com as funções e riscos de cada cargo, permitindo também o alinhamento dos interesses do executivo com os interesses da empresa (IBGC, 2015, p. 75).

Observa-se assim que, considerando que as empresas estatais não dependentes desempenham suas atividades econômicas no mercado de forma a auferir lucros suficientes para arcar com suas despesas de custeio e de pessoal e, muito além disso, trazem ao erário público níveis de lucro compatíveis com empresas privadas, é razoável que a remuneração de seus presidentes e diretores seja minimamente compatível com aquela paga pelas empresas privadas nas quais esses executivos poderiam atuar.

3.2. O uso político das indicações dos executivos das empresas estatais.

O grande problema que existe na indicação dos executivos das empresas estatais é o uso político dessas posições, mecanismo o qual durante muitos anos foi utilizado por membros do poder executivo para poder atingir seus próprios interesses ou dos seus partidos.

A economista Elena Landau em entrevista publicada no Estadão no dia 21 de novembro de 2020, disse que

> a grande resistência às privatizações vem de políticos, por meio de indicações a diretorias e conselhos, e de empregados e sindicatos. Os conselheiros ganham 10% do salário do presidente; quanto mais conselheiros, mais indicações e complementações salariais. Todos tiram uma casquinha do setor público. Há quem acredite que as estatais, se dão lucro, não devem ser privatizadas. Mas lucro é obrigação. É preciso observar indicadores de eficiência, qualidade, benefícios, gastos com plano de saúde e previdência (WARTH, 2020).

Com o objetivo de tentar impedir o uso político das indicações aos cargos diretivos das empresas estatais, a Lei das Estatais de 2016, buscou criar parâmetros objetivos que pudessem limitar a discricionaridade do chefe do poder executivo em tais indicações. Assim, o artigo 17 dessa lei estabelece que “Os membros do Conselho de Administração e os indicados para os cargos de diretor, inclusive presidente, diretor-geral e diretor-presidente, serão escolhidos entre cidadãos de reputação ilibada e de notório conhecimento”, devendo ainda atender critérios de experiência profissional anterior na área de atuação da empresa estatal de no mínimo quatro anos. Além disso, deverão ter formação acadêmica compatível com o cargo ocupado e não poderão enquadrar-se nas hipóteses de inelegibilidade previstas na Lei Complementar nº 64 de 18 de maio de 1990.

O mesmo artigo ainda cita em seu parágrafo segundo diversas hipóteses de vedação para a ocupação dos cargos supramencionados, limitando o acesso a tais cargos:

> I - de representante do órgão regulador ao qual a empresa pública ou a sociedade de economia mista está sujeita, de Ministro de Estado, de Secretário de Estado, de Secretário Municipal, de titular de cargo, sem vínculo permanente com o serviço público, de natureza especial ou de direção e assessoramento superior na administração pública, de dirigente estatutário de partido político e de titular de mandato no Poder Legislativo de qualquer ente da federação, ainda que licenciados do cargo;
> II - de pessoa que atuou, nos últimos 36 (trinta e seis) meses, como participante de estrutura decisória de partido político ou em trabalho vinculado a organização, estruturação e realização de campanha eleitoral;
> III - de pessoa que exerça cargo em organização sindical;
> IV - de pessoa que tenha firmado contrato ou parceria, como fornecedor ou comprador, demandante ou ofertante, de bens ou serviços de qualquer natureza, com a pessoa político-administrativa controladora da empresa pública ou da sociedade de economia mista ou com a própria empresa ou sociedade em período inferior a 3 (três) anos antes da data de nomeação;
> V - de pessoa que tenha ou possa ter qualquer forma de conflito de interesse com a pessoa político-administrativa controladora da empresa pública ou da sociedade de economia mista ou com a própria empresa ou sociedade.

A promulgação da lei nº 13.303 prevendo todas essas limitações foi realmente um marco para garantir a aplicação do princípio da moralidade administrativa na indicação dos presidentes e conselheiros das empresas estatais, porém isso não significa que não existam tentativas de flexibilizar os dispositivos criados para que seja possível fazer indicações políticas para esses cargos.

Por exemplo, na tramitação do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 52 referente às agências reguladoras, do qual resultou a Lei nº 13.848 de 25/06/2019, foi incluído pela Câmara dos Deputados um dispositivo que visava revogar o inciso II do artigo 17 acima mencionado, permitindo assim que pessoas que tivessem participado da estrutura decisória de partidos políticos pudessem ser indicadas para as empresas estatais. Ao final a tentativa dos deputados restou infrutífera, pois a emenda foi rejeitada pelos senadores e vetada pelo Presidente da República (SENADO NOTÍCIAS, 2019).

Além disso, mesmo sendo atendidas todas as limitações legais para a indicação dos presidentes das estatais, é inegável que muitas vezes exista um aspecto eminentemente político nessas escolhas. Um exemplo disso é a quantidade de mudanças na presidência da Petrobras nos últimos anos. Ao todo, a estatal teve quatro diferentes presidentes entre 2019 e junho de 2022. O primeiro foi Roberto Castello Branco, que tomou posse em 01 de janeiro de 2019, depois Joaquim Silva e Luna escolhido em 16 de abril de 2021, em seguida José Mauro Ferreira

Coelho que assumiu em 14 de abril de 2022 e finalmente Cario Mário Paes de Andrade que tomou posse como presidente da estatal em 28 de junho de 2022 (PETROBRAS).

Aqui não se questiona se essas mudanças foram ou não necessárias diante do conturbado cenário econômico e político presente no período, especialmente considerando a pandemia do COVID e a guerra na Ucrânia, mas ressalta-se unicamente o viés político existente nas indicações, as quais deveriam basear-se mais na competividade da empresa estatal do que na popularidade das medidas tomadas pelos presidentes substituídos. Todavia, a complexidade desse tema não faz parte do presente trabalho, sendo então, assunto para um outro estudo.

Enfim, analisando-se a questão do atendimento ao princípio da moralidade administrativa nas indicações para os presidentes das empresas estatais, se verifica que a legislação vigente busca garantir que tal princípio seja aplicado em todas as situações, porém quando existem fins políticos nessas indicações, mesmo que atendidos os preceitos legais, a moralidade administrativa é simplesmente esquecida.

Nestes casos, os altos salários pagos a esses executivos serão considerados imorais, pois não tem a finalidade de garantir a permanência de profissionais competentes que possam assegurar a melhoria na competitividade da empresa estatal.

Conclusão

Concluiu-se inicialmente que, conforme o ordenamento constitucional vigente atualmente, não é possível estabelecer medidas que visem limitar os salários de empresas privadas no Brasil, conforme proposto na Suíça em 2013, tendo em vista os princípios constitucionais que regem a liberdade econômica.

Apesar disso, é fundamental sempre retomar o debate entre os princípios da liberdade e da igualdade para que se possa constantemente buscar o equilíbrio entre esses dois fundamentos da nossa sociedade, evitando-se assim que o país não se torne demasiadamente livre, porém sem igualdade, e nem demasiadamente igual, mas sem liberdade.

Outrossim, concluiu-se também que deveria ser mais amplamente divulgada a distinção das empresas estatais entre dependentes e não dependentes, para evitar o uso político de informações distorcidas e inverídicas que tentem convencer a população de que existe a aplicação direta do dinheiro público nos salários dos funcionários das estatais não dependentes.

Concluiu-se ainda que, no que tange à aplicação do teto salarial constitucional em empresas estatais dependentes, ou seja, aquelas que recebem recursos do erário para arcar com

suas despesas de pessoal ou de custeio, não restam dúvidas quanto à sua obrigatoriedade, garantindo-se assim a correta aplicação dos recursos financeiros públicos.

Por sua vez, a aplicação do teto salarial constitucional em empresas estatais não dependentes, ou seja, aquelas que não se utilizam de recursos públicos para o pagamento de despesas de pessoal e de custeio por auferirem receita suficiente no desempenho de suas atividades econômicas, não encontra embasamento no ordenamento constitucional atual.

Assim, embora estando livres para definir o salário de seus funcionários, as empresas estatais não dependentes, precisarão ainda observar os princípios da transparência e publicidade dos valores pagos a título de remuneração do seu quadro de pessoal e especialmente dos ocupantes dos conselhos e presidência.

No que se refere ao princípio da moralidade administrativa, embora este seja um princípio constitucional autônomo, a sua aplicação é melhor evidenciada quando cotejada com o princípio da razoabilidade, o qual confere mais clareza aos resultados atingidos nas situações práticas em análise.

Por fim, concluiu-se que os altos salários nas estatais não dependentes atendem ao princípio da moralidade administrativa desde que as indicações para os ocupantes dos cargos nos conselhos e na presidência não sigam critérios políticos, ou seja, quando objetivem apenas garantir o aumento da competividade da empresa nos mercados em que atua. Ao contrário, se as indicações aos altos cargos nas empresas estatais tiverem fins políticos, mesmo que sejam atendidas as limitações impostas pela lei Nº 13.303, ainda assim, o princípio da moralidade administrativa não terá sido atendido.

Em última análise, mesmo as estatais não dependentes, ou seja, as que não recebem dinheiro público diretamente para custeio de suas despesas, são propriedades públicas, ou seja, seu dono é o povo, e o uso do dinheiro dessas empresas deve seguir todos os preceitos constitucionais, como moralidade administrativa, transparência, publicidade, legalidade, impessoalidade, dentre outros.

A derradeira solução seria a inexistência de empresas estatais, pois assim não haveria sequer a discussão quanto as questões de indicações políticas, definição de salários e uso do dinheiro público, mas isso já é assunto para um próximo estudo.

Referências

BANCO MUNDIAL. **O que os dados dizem? 2020.** 20 p. Disponível em: https://documents1.worldbank.org/curated/en/846691570645552393/pdf/Sum%C3%A1rio-Executivo.pdf. Acesso em: 08 jul. 2022.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. **Decreto Nº 8.945**, de 27 de dezembro de 2016. 2016a. Regulamenta, no âmbito da União, a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que 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/decreto/d8945.htm. Acesso em: 09 jul. 2022.

BRASIL. **Lei Nº 13.303**, de 30 de junho de 2016. 2016b. 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: 05 jul. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.584** / DF - Distrito Federal. Relator Ministro Gilmar Mendes. 2021. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=756026044. Acesso em: 08 jul. 2022.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

CASTRO, Cláudio Henrique de. **O referendo como requisito procedimental de vigência das mudanças constitucionais no Brasil contemporâneo**: uma proposta inspirada no direito romano e na democracia direta da Confederação Suíça moderna. 2019. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Florianópolis, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/215202. Acesso em: 10 jul. 2022.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Igualdade de tratamento no trabalho – Isonomia salarial**. Barueri, SP: Editora Manole, 2004.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 18. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Discricionariedade administrativa na Constituição de 1988**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

DIAS, Jefferson Aparecido. **Princípio da eficiência & moralidade administrativa**. Curitiba: Juruá, 2004.

ECONOMIA**. Relatório Agregado das Empresas Estatais Federais: RAEEF**. Ministério da Economia, Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimento e Mercados, Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais. Brasília: 2022. 146 p. Disponível em: https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/empresas-estatais-federais/transparencia/publicacoes-2/raeef. Acesso em: 02 jul. 2022.

GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

IBGC. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 5. ed. São Paulo, SP: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC, 2015. 108 p. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382648/mod_resource/content/1/Livro_Codigo_Melhores_Praticas_GC.pdf. Acesso em: 02 jul. 2022.

MOHALLEM, Michael Freitas; VASCONCELOS, Beto; FRANCE, Guilherme. **Integridade e transparência de empresas estatais no Brasil**. Rio de Janeiro: 2017. 43 p. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/20342/Integridade%20e%20Transpare%CC%82ncia%20de%20Empresas%20Estatais%20no%20Brasil.pdf. Acesso em: 10 jul. 2022.

MONITOR MERCANTIL. **Entre executivos, salário do presidente da Petrobras é fichinha**. 2021. Disponível em: https://monitormercantil.com.br/entre-executivos-salario-do-presidente-da-petrobras-e-fichinha/. Acesso em: 03 jul. 2022.

MONTENEGRO, Carolina. **Suíços votarão lei que limita o salário de executivos**. 2013. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/11/131116_suica_salarios_cm_lk. Acesso em: 02 jul. 2022.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Curso de Direito Administrativo**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. Moralidade administrativa: do conceito a efetivação. **Revista de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro/RJ, v. 190, p. 1-44, out./dez. 1992. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/45405/80017. Acesso em: 10 jul. 2022.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

NEDEL, José. **A teoria ético-política de John Rawls**: uma tentativa de integração de liberdade e igualdade. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2000.

NUNES, Andrine Oliveira. Intervenção estatal: o papel do Estado na economia. **Revista Argumentum – RA**, Marília/SP, Universidade de Marília – UNIMAR, v. 11, p. 145-159, jan./dez. 2010. Disponível em: http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/1056/650. Acesso em: 10 jul. 2022.

OCDE. **Size and sectorial distribution of state-owned enterprises**. 2017. Disponível em: https://www.oecd.org/industry/ind/Item_6_3_OECD_Korin_Kane.pdf. Acesso em: 04 jul. 2022.

PETROBRAS. **Resultados e Comunicados**. Disponível em: https://www.investidorpetrobras.com.br/resultados-e-comunicados/comunicados-ao-mercado/. Acesso em: 10 jul. 2022.

SENADO NOTÍCIAS. **Lei das Agências Reguladoras é sancionada com vetos**. 2019. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/06/26/lei-das-agencias-reguladoras-e-sancionada-com-vetos. Acesso em: 10 jul. 2022.

THE GUARDIAN. **Switzerland votes against cap on executive pay**. 2013. Disponível em: https://www.theguardian.com/world/2013/nov/24/switzerland-votes-against-cap-executive-pay. Acesso em: 02 jul. 2022.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 08 jul. 2022.

WARTH, Anne. **Todos tiram uma casquinha do setor público**. 2020. Disponível em: https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,todos-tiram-uma-casquinha-do-setor-publico,70003522682. Acesso em: 03 jul. 2022.