

## PROJETO DE LEI Nº \_\_\_\_\_, DE 2023

Dispõe sobre as relações de trabalho e prerrogativas sindicais no âmbito da Administração Pública direta, autárquica, fundacional e empresas públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e dos órgãos e instituições autônomas do Ministério Público, dos Tribunais de Contas e das Defensorias Públicas.

### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

Art. 1º Ficam regulamentadas nos termos desta Lei as relações da Administração Pública direta, autárquica, fundacional e de empresas públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e Territórios, dos Municípios, e dos órgãos autônomos do Ministério Público, dos Tribunais de Contas e das Defensorias Públicas com os trabalhadores do setor público.

Art. 2º Para os fins desta lei, a categoria trabalhadores do setor público compreende os servidores públicos da Administração Pública direta, indireta, autárquica, fundacional e das empresas públicas do Poder Executivo, Legislativo e Judiciário, nos níveis Federal, Estadual e Municipal, do Ministério Público, dos Tribunais de Contas e das Defensorias Públicas, bem como aqueles trabalhadores que exerçam atividades estatais por delegação da Administração Pública, constituída por profissionais ocupantes de cargos efetivos, comissionados, temporários ou empregos públicos que prestam serviços em nome dos entes públicos em todas as formas de execução ou contratação.

Art. 3º A livre associação sindical, a negociação coletiva e o direito de greve são preceitos constitucionais indissociáveis do processo de democratização das relações de trabalho no âmbito da Administração Pública direta, autárquica, fundacional e das empresas públicas de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, do Ministério Público, dos Tribunais de Contas e das Defensorias Públicas.

## CAPÍTULO II

### DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO SETOR PÚBLICO

Art. 4º É assegurada aos trabalhadores do setor público a representação classista por meio de entidades sindicais, nos termos do art. 8º da Constituição Federal, de 1988, e desta Lei.

Art. 5º O sistema confederativo de representação sindical dos servidores públicos compreende os sindicatos, as federações e as confederações.

Art. 6º A categoria profissional dos servidores públicos se define pelo ente pertencente à Administração Pública direta, indireta, autárquica, fundacional e empresas públicas do Poder Executivo, Legislativo e Judiciário, nos níveis Federal, Estadual e Municipal, do Ministério Público, dos Tribunais de Contas e das Defensorias Públicas, constituída por profissionais ocupantes de cargos efetivos, comissionados, temporários ou empregos públicos que prestam serviços em nome dos entes públicos em todas as formas de execução ou contratação.

Art. 7º O sindicato poderá representar servidores que exerçam atividades finalísticas, auxiliares, administrativas, de assessoramento, de confiança, comissionadas ou diferenciadas, ~~conforme previsão em lei específica.~~

Art. 8º É vedada a criação de mais de uma organização sindical representativa da mesma categoria de servidores públicos em qualquer grau e na mesma base territorial, não podendo ser inferior à área de um Município.

Art. 9º A organização sindical compreenderá:

- I - a representação sindical, exercida pelas entidades do sistema confederativo;
- II - a representação política, exercida pelas entidades do sistema confederativo no âmbito de sua representação da categoria profissional; e, das centrais sindicais, em caráter geral de interesse da classe trabalhadora, ativos e inativos.

Art. 10 São competências dos membros da organização sindical:

- I – sindicatos: representação no local de trabalho, com base territorial mínima municipal por categoria profissional;
- II – federação: organização dos sindicatos por categoria profissional em base mínima estadual ou regional, e substituição legal, na falta dos sindicatos;

III – confederação: organização e representação amplas da categoria profissional em nível nacional, nas três esferas e nos três poderes, a regulamentação das entidades sindicais de sua categoria, em observância à unicidade sindical, e a prestação de assistência ao órgão competente pela expedição dos respectivos registros de sindicatos e federações;

V - centrais sindicais: organização, representação política e promoção do diálogo social da classe trabalhadora de base ampla, inclusive aposentados, inativos e desempregados, e atuação em discussões laborais de interesse geral, na forma da legislação específica.

Art. 11 Será garantido às entidades do sistema confederativo e às centrais sindicais o acesso à informação primária, íntegra, autêntica e atualizada, conforme disposto no inciso XXXIII do art. 5º; no inciso II do § 3º do art. 37, e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal, de 1988, e demais legislações de acesso à informação.

Parágrafo único. A recusa ou demora injustificada na prestação das informações de que trata o **caput** deste artigo implicará na aplicação das penalidades em virtude de prática de atos de improbidade administrativa previstas em lei.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA AUTORREGULAÇÃO**

##### **Seção I**

#### **Do Conselho Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público**

Art. 12 Fica instituído o Conselho Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público - CASSP, dotado de autonomia, com a finalidade de regular a organização sindical do setor público, proceder ao registro e ao ordenamento dos sindicatos, federações e confederações do setor público.

Parágrafo único. A organização e o funcionamento do CASSP serão definidos em lei.

Art. 13 Compete ao Conselho Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público:

I - elaborar e dispor sobre seu Regimento interno;

II - instituir normas regulamentadoras nacionais para criação e funcionamento das entidades sindicais do setor público, observado o princípio da unicidade sindical, previsto no art. 8º, inciso II, da Constituição Federal, de 1988;

III - expedir os registros das confederações, federações e sindicatos com representação no setor público;

IV - definir as controvérsias sobre o enquadramento sindical do setor público, respeitado o disposto na legislação pertinente;

V - decidir sobre os conflitos existentes entre as entidades sindicais do setor público, especialmente os relacionados ao enquadramento, base territorial, registro, representatividade e coordenação;

VI - prestar informações solicitadas pelos Poderes Públicos;

VII - opinar sobre propostas de atos normativos, quando solicitado pelo órgão competente;

VIII - responder às consultas formuladas por entidades sindicais do setor público.

Art. 14 O CASSP deverá respeitar os preceitos da unicidade sindical, da autonomia e liberdade sindical e da vinculação das entidades ao sistema confederativo, dispostos no art. 8º da Constituição Federal, de 1988.

Art. 15 As atividades do CAASP serão financiadas com recursos da contribuição negocial e da contribuição de sustentabilidade sindical, que serão depositados em favor do Fundo Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público.

Art. 16 O CAASP será regulamentado por regimento interno, assegurada a participação ampla das entidades que compõem o sistema confederativo, que terão mandatos de dois anos, sendo vedada:

I - mais de uma recondução de qualquer indicado para o mesmo cargo;

II - a permanência de uma mesma entidade na presidência do conselho por mais de dois mandatos.

Art. 17 Serão asseguradas aos membros conselheiros do CASSP, titular ou suplente, as mesmas prerrogativas e garantias conferidas aos dirigentes sindicais, ainda que não estejam na diretoria das respectivas entidades, durante o exercício do mandato e um ano após a sua saída do conselho.

Art. 18 É assegurado ao CASSP solicitar a licença classista de até três de seus conselheiros, sendo um deles obrigatoriamente seu presidente, asseguradas todas as garantias e prerrogativas concedidas aos dirigentes das entidades do sistema confederativo, nos termos desta lei.

Art. 19 O CASSP deverá manter em sua estrutura permanente Núcleo de Composição de Conflitos – NCC, nos termos de seu regimento interno, com atuação descentralizada em todo o território nacional, assegurada a participação paritária

das partes em litígio.

## **Seção II**

### **Do Fundo Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público – FASSP**

Art. 20 Fica instituído o Fundo Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público – FASSP.

Art. 21 O FASSP será gerido de forma autônoma por integrantes das entidades que compõem o Conselho Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público - CASSP, por meio de regimento próprio.

§ 1º É obrigatória a alternância dos membros da diretoria e vedada a recondução por mais de um mandato;

§ 2º É vedada a participação simultânea de um mesmo dirigente como conselheiro do CASSP e do FASSP.

Art. 22 Serão assegurados ao membro conselheiro do FASSP, titular ou suplente, os mesmos direitos e prerrogativas garantidos aos dirigentes sindicais, ainda que não estejam na diretoria das respectivas entidades, durante o exercício do mandato e até um ano após a sua saída do FASSP.

Art. 23 É assegurado ao FASSP solicitar a licença classista de até rês de seus conselheiros, sendo um deles obrigatoriamente seu presidente, asseguradas todas as garantias e prerrogativas concedidas aos dirigentes das entidades do sistema confederativo, nos termos desta lei.

Art. 24 Compõem os recursos do FASSP aqueles decorrentes da contribuição de sustentabilidade sindical, prevista no art. 61 desta lei, sendo destinada à arrecadação para a manutenção do próprio sistema de representação do Setor Público.

## **Seção III**

### **Da licença para desempenho de mandato classista**

Art. 25 É garantida a concessão de licença ao trabalhador do setor público para exercício de mandato eletivo em diretoria de central sindical, confederação,

federação e sindicato do setor público, sem prejuízo da remuneração e dos demais direitos e vantagens de seu cargo de origem.

Parágrafo único. A proporção dos dirigentes licenciados, quando eleitos para cargos de direção ou de representação, será a seguinte:

I - três dirigentes licenciados para entidades com número de filiados até mil;

II - cinco dirigentes licenciados para entidades com número de filiados entre mil e um e cinco mil;

III – para entidades com mais de cinco mil e um filiados, além do previsto no inciso II deste artigo, mais um dirigente licenciado para cada acréscimo de três mil filiados.

Art. 26 A licença de que trata o artigo 25 desta Lei terá duração igual à do respectivo mandato, podendo ser prorrogada, em caso de reeleição.

Art. 27 O tempo de afastamento em decorrência da licença de que trata o art. 25 desta Lei será considerado como de efetivo exercício para os fins legais.

Parágrafo único. A contagem do tempo de serviço do servidor em estágio probatório afastado, na hipótese art. 25 desta Lei, não será interrompida.

Art. 28 O trabalhador licenciado permanecerá vinculado à folha de pagamento do órgão ou entidade de origem.

Parágrafo único. Para fins de promoção e progressão, o trabalhador licenciado não integrará os respectivos grupos sob avaliação e terá avaliação com base na média aritmética simples do desempenho dos servidores de mesmo cargo que estejam no desempenho de suas funções institucionais originais.

**Art. 29 Será causa de cessação automática da licença de que trata o art.12 desta Lei a perda ou interrupção do exercício do mandato, devendo a respectiva entidade sindical comunicar o fato ao órgão de lotação no prazo improrrogável de trinta dias.**

## **Seção IV**

### **Da estabilidade sindical**

Art. 30 Ao dirigente sindical, licenciado ou não para o exercício de mandato, será garantida a condição necessária para o livre exercício do seu mandato.

Art. 31 Fica vedada a transferência ou remoção de dirigente sindical em exercício de mandato, exceto em caso de solicitação do próprio dirigente.

Parágrafo único. O trabalhador licenciado não poderá ser redistribuído, removido ou lotado em outro órgão ou entidade, de ofício, durante o exercício de seu mandato e até igual período após o seu término, exceto com sua expressa concordância.

Art. 32 O dirigente, licenciado ou não para o exercício de mandato e em relação aos atos e fatos decorrentes de sua atuação sindical, não estará submetido ao poder disciplinar da Administração Pública.

Parágrafo único. O dirigente sindical poderá ser desligado da Administração Pública, após o devido processo administrativo disciplinar, nas seguintes hipóteses:

I - crime contra a administração pública;

II - abandono de cargo;

III - improbidade administrativa;

IV - ofensa física, em serviço, a trabalhador ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

V - aplicação irregular de recursos públicos;

VI - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;

VII - corrupção;

VIII - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo de origem.

Art. 33 O dirigente que se sentir perseguido por sua atuação sindical, poderá ingressar com ação própria e, comprovada a má-fé na instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, os responsáveis serão responsabilizados administrativa, civil e criminalmente, na forma da lei.

## **CAPÍTULO IV**

### **DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO**

Art. 34 As normas gerais da negociação coletiva no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, Municípios, e do Ministério Público, dos Tribunais de Contas e das Defensorias Públicas ficam estabelecidas nos termos desta Lei.

Art. 35 A negociação coletiva de que trata esta lei observará o disposto na Convenção nº 151 e na Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, aprovadas pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 206, de 2010, e promulgadas pela Presidente da República pelo Decreto nº 7.944, de 2013.

§ 1º As pessoas empregadas pelas autoridades públicas tratadas no item 1 do art. 1º da Convenção nº 151 da OIT correspondem aos trabalhadores do setor público, nos termos do art. 2º desta Lei.

§ 2º As organizações de trabalhadores abrangidas pela Convenção nº 151 da OIT são aquelas constituídas nos termos do art. 8º da Constituição Federal, de 1988.

Art. 36 As centrais sindicais legalmente constituídas poderão prestar assistência ao processo negocial nas negociações coletivas do setor público.

Parágrafo único. As centrais sindicais podem realizar o processo negocial em caso de delegação por parte da respectiva entidade do sistema confederativo.

Art. 37 A negociação coletiva de que trata esta Lei é mecanismo permanente de prevenção e solução de conflitos envolvendo os trabalhadores do setor público.

Art. 38 Os resultados da negociação coletiva **celebrada em qualquer dos órgãos da Administração Pública, direta e indireta, federal, estadual e municipal, dos Três Poderes, dos Ministérios Públicos, dos Tribunais de Contas, das Defensorias Públicas, das entidades autárquicas e fundacionais** devem ser inseridos no Plano Plurianual, na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária quando de sua elaboração pelas respectivas instâncias legislativas.

## Seção I

### Princípios e objetivos

Art. 39 A negociação coletiva de que trata esta Lei, além de observar os princípios previstos no art. 37 da Constituição Federal, de 1988, será regida pelos seguintes princípios específicos:

I - democratização da relação entre o Poder Público e seus trabalhadores;

II - continuidade e perenidade da negociação coletiva;

III - efetivo interesse em realizar o processo negocial em busca do equilíbrio entre os interesses das partes;



- IV - paridade de representação na negociação;
- V - legitimidade dos negociadores;
- VI - razoabilidade das propostas apresentadas;
- VII - transparência na apresentação de dados e informações;
- VIII - lealdade e boa-fé na negociação;
- IX - contraditório administrativo;
- X - respeito à diversidade de opiniões;
- XI - razoável duração do processo de negociação;
- XII - efetividade da negociação e respeito ao pactuado.

Art. 40 Constituem objetivos da negociação coletiva de que trata esta Lei:

- I - prevenir a instauração de conflitos;
- II - tratar os conflitos instaurados e buscar a solução por autocomposição;
- III - observar os limites constitucionais e legais da negociação;
- IV - comprometer-se com o resultado da negociação;
- V - adotar as medidas necessárias junto ao respectivo Poder ou Órgão para assegurar a conversão em ato normativo do objeto das negociações.

Art. 41 A Administração Pública estimulará e reconhecerá a participação dos trabalhadores do setor público na definição de políticas públicas e nos processos decisórios que envolvem as relações de trabalho, observada a transparência administrativa e a implementação de mecanismos de controle social e econômico.

## **Seção II**

### **Da Mesa de Negociação Permanente e das Mesas Setoriais**

Art. 42 Fica instituída a Mesa de Negociação Permanente, que tem por objetivo a implementação de procedimentos que permitam a negociação das condições de trabalho, a solução de conflitos nas relações de trabalho e garantam as diretrizes para a negociação coletiva salarial no âmbito da Administração Pública, direta e indireta, autárquica ou fundacional e das empresas públicas de qualquer dos

Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, do Ministério Público, dos Tribunais de Contas e das Defensorias Públicas.

Art. 43 Poderão ser instituídas Mesas de Negociação Setoriais de acordo com a necessidade de cada ente federativo, Poder ou órgão, com suas respectivas entidades sindicais, para negociar acerca de matérias específicas de suas alçadas

Art. 44 A Mesa de Negociação Permanente terá por finalidade oferecer mecanismos eficazes e permanentes de negociação coletiva envolvendo as relações de trabalho e a busca de soluções negociadas para interesses manifestados pelos trabalhadores e pela Administração Pública.

Art. 45 A Mesa de Negociação Permanente tratada nesta Lei pautará suas atividades pelos princípios da legalidade, finalidade, indisponibilidade do interesse público, moralidade, publicidade, transparência e liberdade sindical.

Art. 46 A Mesa de Negociação Permanente observará:

I – a promoção da cultura da negociação, em especial, da negociação coletiva de trabalho, tendo como premissas a democracia por modelo e o diálogo por instrumento.

II - a boa-fé nos processos de diálogo, pelo reconhecimento das partes e pelo respeito mútuo;

III - o respeito à pluralidade de concepções políticas e ideológicas como pressuposto do processo de negociação coletiva, incluindo a exteriorização de ideias divergentes;

IV - a liberdade de expressão quanto aos assuntos atinentes às pautas tratadas por parte de seus membros;

V - a melhoria contínua do serviço público como direito de cidadania e desenvolvimento sustentável;

VI - a melhoria da relação de trabalho no âmbito da Administração Pública direta e indireta, autárquica, fundacional e das empresas públicas de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, do Ministério Público, dos Tribunais de Contas e das Defensorias Públicas;

VII - a melhoria do desempenho, da eficácia profissional dos quadros funcionais e da resolutividade dos serviços prestados à população, assegurada a valorização e a capacitação profissional dos trabalhadores do setor públicos;

VIII - a garantia de condições dignas de trabalho e a melhoria no relacionamento hierárquico nas instituições públicas.

Art. 47 As Mesas de Negociação serão compostas paritariamente por representantes da Administração Pública e entidades representativas dos trabalhadores.

§ 1º Deverá ser estimulada a composição igualitária de gêneros e demais equidades de diversidades, com capacidade para discutir, analisar e buscar o consenso sobre matérias de interesse geral e específicos.

§ 2º Os representantes dos trabalhadores do setor público serão indicados pelas entidades sindicais, segundo critérios próprios.

§ 3ª Os representantes de cada parte poderão ser tecnicamente assistidos nas reuniões da Mesa.

Art. 48 Qualquer das partes poderá apresentar reivindicações ou matérias de interesse de suas representações à Mesa.

Art. 49 O entendimento firmado pelas Mesas de Negociação constituirá Termo de Acordo, que vigorará até a celebração de novo acordo que o substitua.

Art. 50 Na hipótese de frustração do processo negocial, as Mesas poderão requerer a instauração de procedimentos de solução consensual de conflitos, de acordo com a legislação vigente.

§ 1º O requerimento de que trata o **caput** deste artigo deverá ser acatado por maioria simples da respectiva Mesa e dirigido ao órgão ou autoridade competente.

§2º Nas hipóteses em que for impossível a autocomposição, a parte interessada, poderá demandar a solução do conflito ao Poder Judiciário

Art. 51 As Mesas de Negociação serão regulamentadas por regimentos internos acordados entre as partes.

Parágrafo único. Os regimentos internos tratados no **caput** deste artigo assegurarão a liberdade de pauta dos partícipes, o direito à apresentação formal de reivindicações, o estabelecimento de prazos e o amplo acesso a procedimentos de defesa de interesses.

### Seção III

#### Das disposições gerais

Art. 52 A Administração Pública direta e indireta, autárquica, fundacional e as empresas públicas de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, o Ministério Público, os Tribunais de Contas e as Defensorias Públicas devem prover todos os meios necessários para a plena efetivação da negociação coletiva como mecanismo permanente de prevenção e solução de conflitos nos termos desta Lei.

Parágrafo único. Incluem-se no conceito de meios necessários de que trata o **caput** deste artigo os recursos orçamentários e humanos, bem como informações transparentes, confiáveis e completas sobre os temas que forem pauta da negociação.

Art. 53 A abrangência da negociação coletiva será definida livremente pelos representantes dos trabalhadores do setor público e dos entes envolvidos na negociação.

Art. 54 Poderão ser polos da negociação:

I – um órgão, um conjunto de órgãos ou todos os órgãos, desde que pertinentes ao objeto do processo negocial; e

II – uma entidade, um conjunto de entidades ou todas as entidades, desde que pertinentes ao objeto do processo negocial.

Art. 55 São objeto de negociação coletiva todas as matérias relacionadas aos trabalhadores do setor público, incluindo, mas não exclusivos:

I - planos de cargos, carreiras e salários;

II - criação, transformação e extinção de cargos, funções e empregos públicos;

III - remuneração;

IV - revisão geral anual das remunerações de que trata o art. 37, inciso X, da Constituição Federal, de 1988;

V - regime jurídico;

VI - estabilidade e gestão de desempenho;

VII - condições de trabalho;

VIII - planos de saúde;

IX - planos de capacitação;

X- aposentadoria e demais benefícios previdenciários;

XI - qualidade dos serviços públicos prestados;

XII - política de recursos humanos;

XIII - estrutura e funcionamento da administração pública direta, autárquica, fundacional e das empresas públicas, do Ministério Público, dos Tribunais de Contas e da Defensoria Pública;

XIV - assistência em casos de vulnerabilização social dos servidores e empregados públicos.

Art. 56 Cada ente, órgão e Poder definirá, obrigatoriamente, a sua data-base.

Parágrafo único. Entende-se por data-base, para fins desta Lei, a data de início de vigência do período destinado à recomposição salarial e revisão das condições de trabalho especificadas em instrumento de negociação coletiva.

Art. 57 As cláusulas provenientes de negociação coletiva que necessitem de lei em sentido estrito para sua efetivação serão encaminhadas como proposta legislativa pelos órgãos partícipes da negociação:

I - ao chefe do respectivo Poder Executivo, em caso de atos de sua competência;

II – ao presidente da respectiva casa legislativa, em caso de matérias de suas competências privativas;

~~III - aos presidentes do Ministério Público, dos Tribunais de Contas ou das Defensorias Públicas, em caso de matérias de suas competências.~~

**§ 1º** Quando os termos do Acordo Coletivo estabelecido carecerem de implantação de Lei para sua aplicação, deve ser enviado para votação junto ao legislativo; todavia, fica impedido qualquer tipo de modificação neste texto, tendo que ser votado integralmente pelo legislativo, bem como sancionado pelo executivo, sem qualquer tipo de inserção, subtração, emenda ou alteração nos itens acertado.

§2º Nas hipóteses em que as normas de trata o **caput** deste artigo sejam de competência dos órgãos partícipes da negociação, sua regulamentação será feita de ofício após lavrado o Termo de Acordo.

Art. 58 É facultada às entidades sindicais condutoras do processo negocial a instauração de dissídio coletivo, na forma do art. 114, § 2º, da Constituição Federal, de 1988, desde que observados os princípios que norteiam a Administração Pública.

Art. 59 No caso do sindicato partícipe de negociação coletiva ser filiado à entidade de grau superior, ficará facultada a participação desta nas assembleias que deliberarem sobre a respectiva negociação coletiva.

Parágrafo único. Na existência de base inorganizada em sindicato, a participação das entidades de grau superior na respectiva negociação é obrigatória.

## **CAPÍTULO V**

### **DAS FORMAS DE CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS DO SETOR PÚBLICO**

#### **Seção I**

##### **Da contribuição associativa**

Art. 60 A contribuição associativa tem por premissa a vontade individual do trabalhador, que autoriza seu desconto salarial pela Administração Pública em favor da entidade, conforme estabelecido em Estatuto Social.

#### **Seção II**

##### **Da contribuição de Sustentabilidade do Sistema Sindical**

Art. 61 A entidade sindical poderá instituir, por meio de assembleia geral, contribuição de Sustentabilidade do Sistema Sindical (3S), para o custeio da representação sindical em todos os níveis de atuação.

§ 1º Uma vez instituída, a contribuição de sustentabilidade sindical será devida por todos os integrantes da categoria.

§ 2º Os valores e periodicidade da contribuição de que trata este artigo deverão ser deliberados em assembleia geral.

Art. 62 O valor arrecadado a título da contribuição de sustentabilidade sindical será distribuído da seguinte forma:

- I – 60% para o respectivo Sindicato;
- II – 15% para a Federação correspondente, conforme declaração de filiação;
- III – 10% para a Confederação correspondente, conforme declaração de filiação;
- IV – 5% para a Central Sindical correspondente, conforme declaração de filiação;

V – 5% para o Serviço Social e de Qualificação do Setor Público - SESP;

VI – 5% para o Fundo Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público - FASSP.

Parágrafo único. Ficam assegurados, no âmbito do CAASP, meios que garantam a distribuição automática e simultânea da cota-parte de cada um dos entes tratados no **caput** deste artigo.

Art. 63 Caberá ao sindicato a indicação das entidades de grau superior beneficiárias da contribuição de sustentabilidade sindical.

Parágrafo único. Caso o sindicato não indique central sindical beneficiária, deverá destinar o percentual que caberia à central ao Fundo Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público – FASSP.

Art. 64 Na inexistência ou recusa de entidade de base em realizar a assembleia da categoria para deliberar sobre contribuição de Sustentabilidade do Sistema Sindical, caberá à respectiva federação realizar seu processo negocial, na forma estabelecida no art. 61 desta Lei.

Art. 65 Na inexistência ou recusa de sindicato e federação em realizar a assembleia da categoria para deliberar sobre contribuição de Sustentabilidade do Sistema Sindical, caberá à respectiva confederação realizar seu processo negocial, na forma estabelecida no art. 61 desta Lei.

Art. 66 Inexistido sindicato, o percentual de que trata o inciso I do Art. 62 desta Lei será destinado da seguinte forma:

I – 40% para a federação correspondente;

II – 20% para a confederação correspondente.

Art. 66 Inexistindo federação, o percentual previsto no inciso II do art. 62 esta Lei será destinado à confederação representativa da categoria.

Art. 67 Inexistindo confederação, o percentual previsto no inciso III do art. 62 desta Lei será destinado ao FASSP (~~à federação representativa da categoria.~~)

**Art. 67A – O somatório das contribuições de Sustentabilidade dos Sistema Sindical e Negocial não poderá representar mais do que 1% da remuneração anual do trabalhador**

### Seção III

## Da contribuição negocial

Art. 68 A contribuição negocial será instituída por meio de Assembleia Geral.

§ 1º O direito de oposição à contribuição negocial poderá ser exercido na assembleia de sua instituição.

§ 2º A assembleia geral de que trata o **caput** deste artigo deverá deliberar acerca dos valores e periodicidade da contribuição negocial.

Art. 69 O valor arrecadado a título da contribuição negocial será distribuído da seguinte forma:

I – 60% para o Sindicato;

II – 15% para a Federação;

III – 10% para a Confederação;

IV – 5% para a Central Sindical;

V – 10% para o Fundo Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público.

§1º Ficam assegurados, no âmbito do CAASP, meios que garantam a distribuição automática e simultânea da cota-parte de cada um dos entes previstos no **caput** deste artigo.

Art. 70 Caberá ao sindicato a indicação das entidades de grau superior beneficiárias da contribuição negocial.

Parágrafo único. Caso o sindicato não indique central sindical beneficiária, deverá destinar o percentual que caberia à central ao Fundo Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público – FASSP.

Art. 71 Na inexistência ou recusa de entidade de base em realizar a assembleia da categoria para deliberar sobre contribuição negocial, caberá à respectiva federação realizar seu processo negocial, na forma estabelecida no art. 68 desta Lei.

Art. 72 Na inexistência ou recusa de sindicato e federação em realizar a assembleia da categoria para deliberar sobre contribuição negocial, caberá à respectiva confederação realizar seu processo negocial, na forma estabelecida no art. 68 desta Lei.

Art. 73 Inexistido sindicato, o percentual de que trata o inciso I do art. 69 desta Lei será destinado da seguinte forma:



I – 40% para a federação correspondente;

II – 20% para a confederação correspondente.

Art. 74 Inexistindo federação, o percentual previsto no inciso II do art. 69 esta Lei será destinado à confederação representativa da categoria.

Art. 75 Inexistindo confederação, o percentual previsto no inciso III do art. 69 desta Lei será destinado ao FASSP à ~~federação representativa da categoria~~

Art. 76 A instituição de contribuição negocial não prejudicará o desconto salarial de contribuição de Sustentabilidade do Sistema Sindical dos trabalhadores da categoria

#### **Seção IV**

#### **Disposições gerais**

Art. 77 É dever do órgão pagador promover o desconto das contribuições tratadas nesta Lei na folha de pagamento do trabalhador do setor público.

Parágrafo único. As contribuições de que tratam esta Lei não podem ser incluídas e consideradas na margem consignável do trabalhador do setor público.

Art. 78 O agente público que não promover o desconto das contribuições previstas nesta Lei estará sujeito às responsabilizações legalmente previstas.

### **CAPÍTULO VI**

#### **DO SERVIÇO SOCIAL E DE QUALIFICAÇÃO DO SETOR PÚBLICO - SESP**

Art. 79 Fica instituído o Serviço Social e de Qualificação do Setor Público - SESP, que objetiva o desenvolvimento de políticas públicas voltadas à qualificação, capacitação, requalificação e benefícios sociais para proporcionar bem-estar e qualidade de vida aos trabalhadores do setor público, por meio de ações realizadas nas esferas da educação, saúde, cultura, lazer e assistência social.

Parágrafo único: No âmbito interno do SESP, ficam instituídos o Serviço Social do Setor Público (SSSP) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Setor Público (SNASP) que terão regulação, funcionamento e direção próprios definidos pelo

CASSP em função da especificidade e especialidade de cada um, com dotações orçamentárias próprias oriundas dos recursos do FASSP.

Art. 80 O Conselho Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público – CASSP elaborará e expedirá o regulamento do SESP e as instruções necessárias ao funcionamento dos seus serviços.

Art. 81 O regulamento de que trata o art. 80 desta Lei, entre outras disposições, dará organização aos órgãos de direção do SESP, constituindo um Conselho Nacional e Conselhos Estaduais ou Regionais.

Art. 82 Os Conselhos Nacionais do SSSP e do SNASP deverão ser paritários e compostos por representantes dos trabalhadores no setor público e representantes da Administração Pública, conforme o regulamento de que trata o art. 80 desta Lei.

Art. 83 O SESP será custeado pelas seguintes fontes:

I - 5% da contribuição de sustentabilidade de todas as categorias do setor público;

II - 25% da arrecadação total do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP;

III - 5% da contribuição negocial de todas as categorias do setor público;

IV – outras formas de arrecadação oriundas de fontes públicas ou privadas, decorrentes de doações, convênios, parcerias, contribuições, rendimentos e outros.

§1º. Os valores provenientes da fonte prevista no inciso I do **caput** deste artigo poderão ser utilizados para custear ações sindicais, na forma estabelecida no regulamento de que trata o art. 80.

§2º. As dotações orçamentárias destinadas ao financiamento das atividades do SSSP e do SNASP serão definidas anualmente pelo FASSP, mediante proposta orçamentária encaminhada ao Conselho Gestor do Fundo pelos respectivos Conselhos Nacionais do SSSP e do SNASP e estarão sujeitos à disponibilidade financeira do FASSP.

Art. 84 A gestão do SESP observará o princípio da transparência e as boas práticas de governança e estará submetida à fiscalização do Conselho Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público – CASSP.

## CAPÍTULO VII

### DO DIREITO DE GREVE

Art. 85 Para fins desta Lei, considera-se greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação de serviços ou atividades da administração pública direta, autárquica, fundacional ou das empresas públicas de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, do Ministério Público, dos Tribunais de Contas e das Defensorias Públicas.

Art. 86 O direito de greve é assegurado aos trabalhadores do setor público nos termos e limites desta Lei.

Parágrafo único. Compete aos trabalhadores do setor público decidir livremente sobre a oportunidade de exercer o direito de greve e sobre os interesses que serão por meio dela defendidos.

Art. 87 O direito de greve do trabalhador do setor público observará os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Art. 88 Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma de seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

Art. 89 O processo negocial de greve definirá o plano de continuidade dos serviços inadiáveis, com indicação de percentuais mínimos de manutenção dos serviços e condições para o legítimo exercício do direito de greve.

Parágrafo único. São considerados serviços inadiáveis, para os efeitos desta Lei, aqueles que, se não prestados, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

## **Seção I**

### **Dos requisitos para deflagração e cessação da greve**

Art. 90 São requisitos para a deflagração da greve:

- I - deliberação em assembleia geral da categoria;
- II - demonstração da realização de tentativa infrutífera de negociação coletiva;
- III - comunicação à autoridade superior do órgão, entidade ou Poder respectivo;
- IV - apresentação de plano de continuidade dos serviços públicos ou atividades estatais inadiáveis;

V - informação à população sobre a paralisação e as reivindicações apresentadas ao Poder Público;

VI - apresentação de alternativas de atendimento ao público.

Parágrafo único. Os requisitos tratados no **caput** deste artigo deverão ser atendidos com antecedência mínima de setenta e duas horas ao início da paralisação pretendida.

Art. 91 A greve cessará por deliberação dos trabalhadores do setor público em Assembleia Geral.

Parágrafo único. Cessada a greve, nenhuma penalidade poderá ser imposta ao trabalhador em face de sua participação no movimento, observados os preceitos desta Lei.

## Seção II

### Dos direitos dos grevistas

Art. 92 São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, inclusive com livre acesso aos locais de trabalho;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento paralista;

III - o cômputo dos dias de adesão ao movimento grevista para todas as finalidades legais, vedada a aplicação de falta injustificada.

§ 1º É assegurado ao servidor em estágio probatório o direito à participação no movimento grevista.

§ 2º É vedada a aplicação de penalidade ou sanção de qualquer natureza, bem como a interrupção da contagem do tempo de serviço para todas as finalidades legais, ao servidor em estágio probatório que aderir à greve.

§ 3º Os meios adotados por trabalhadores e pelo Poder Público no processo de greve não poderão violar ou constranger os direitos e garantias de terceiros.

§ 4º É vedado ao Poder Público adotar meios voltados a constranger a participação do trabalhador como forma de esvaziamento do movimento de greve.

§ 5º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o exercício das atividades laborais ou causar ameaça ou dano à propriedade ou a terceiros.

§ 6º Os dias de participação do trabalhador no movimento grevista deverão ser compensados ao final da greve, sob pena de desconto em remuneração.

§ 7º Nos casos em que o gestor der causa ao movimento grevista, não será devida, pelos trabalhadores, a compensação pelos dias de interrupção das atividades.

Art. 93 É vedada a aplicação de sanção ou penalidade aos trabalhadores do setor público, inclusive ao trabalhador em estágio probatório, e às entidades sindicais representativas em razão do exercício do direito de greve.

Art. 94 É vedado ao Poder Público, durante a greve e em razão dela, demitir, exonerar, remover, substituir, transferir ou adotar qualquer outra medida contra o trabalhador em greve, inclusive o servidor em estágio probatório, salvo nas hipóteses excepcionais previstas nesta Lei.

## **CAPÍTULO VIII DOS ATOS ANTISSINDICAIS**

### **Seção I**

#### **Da conduta antissindical**

Art. 95 Configura conduta antissindical todo e qualquer ato ou prática, ainda que não prevista nesta Lei, que contribua direta ou indiretamente para restringir, dificultar ou impedir o legítimo exercício das faculdades e prerrogativas inerentes à liberdade sindical individual ou coletiva, positiva ou negativa, e a ação sindical, tais como:

I - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

II - descumprir as cláusulas fixadas nos instrumentos de negociação coletiva;

III – recusar ou dificultar acesso à prestação de informações necessárias para a eficácia da negociação coletiva em prazo razoável e com o necessário detalhamento;

IV - recusar injustificada ou reiteradamente a negociação com o sindicato da categoria ou com algum de seus dirigentes;

V - atribuir às organizações que não detenham oficial e legalmente a legitimidade para exercer a representação coletiva da categoria, e as prerrogativas exclusivas de entidades sindicais constituídas na forma do art. 8º da Constituição Federal, de 1988;

VI - interromper ou, reiteradamente, realizar fora do prazo definido o repasse das contribuições recolhidas dos trabalhadores do setor público para as entidades sindicais;

VII - estimular, sugerir ou induzir o trabalhador a manifestar oposição ao desconto da contribuição instituída em favor de entidade sindical;

VIII - restringir ou dificultar o recebimento das mensalidades e demais contribuições destinadas ao financiamento das entidades sindicais;

IX - praticar irregularidades administrativas, financeiras e atos de malversação ou dilapidação do patrimônio de entidade sindical;

X - negar reconhecimento ao mandato de dirigente sindical legitimamente eleito e empossado em cargos previstos no Estatuto Social da entidade;

XI - instaurar processo administrativo disciplinar contra candidato ou dirigente sindical, com o mero interesse de constrangê-lo ou impedi-lo de exercer suas atividades sindicais;

XII - redistribuir, remover ou lotar em outro órgão ou entidade o trabalhador, sem sua expressa anuência, em razão de sua atuação sindical, de forma que possa constrangê-lo ou impedi-lo de exercer sua atividade sindical junto aos trabalhadores da sua base;

XIII - prejudicar, isentar de um dever ou privar de qualquer direito o trabalhador em razão de sua filiação à entidade sindical, participação em greve ou atuação em qualquer ato de representação sindical;

XIV - induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual ou coletivo;

XV – constranger o trabalhador a exercer suas atividades laborais, com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício ao direito de greve;

XVI - adotar medidas que impeçam ou dificultem o contato entre dirigentes sindicais e trabalhadores de sua base.

Parágrafo único. Compete ao Conselho Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público – CASSP regular matérias específicas relacionadas à conduta antissindical.

Art. 96 Práticas antissindiciais configuram penalidades de natureza cível passíveis de punição, a juízo dos órgãos de controle interno e externo.

Parágrafo único. Ao CASSP compete o enquadramento dos atos previstos no **caput** deste artigo como leves, médios e graves.

Art. 97 São agentes da conduta antissindical, para os fins desta Lei, os entes da Administração Pública direta e indireta, autárquica, fundacional e de empresas públicas, dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, das instituições e órgãos autônomos do Ministério Público, dos Tribunais de Contas e das Defensorias Públicas, seus servidores, prepostos, entidades sindicais e seus dirigentes que pratiquem ou concorram para a prática de atos antissindiciais.

§ 1º Nas hipóteses em que os agentes de conduta ou prática antissindical se comportarem de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, a parte que se sentir lesada poderá acionar o Poder Judiciário.

§ 2º Nos casos previstos no § 1º deste artigo, o Poder Judiciário poderá ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação ou reversão de seus efeitos, por meio de decisão de eficácia executiva.

§ 3º Quando o agente da prática antissindical for trabalhador do Poder Judiciário, a parte que sentir lesada poderá interpor pedido de providências ao Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

§ 4º Quando o agente da prática antissindical for trabalhador do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, a parte que se sentir lesada poderá apresentar representação ao Supremo Tribunal Federal.

§5º Quando o agente da prática antissindical for trabalhador do Supremo Tribunal Federal – STF, a parte que se sentir lesada poderá apresentar representação ao Senado Federal

Art. 98 Configurada conduta antissindical, o Poder Judiciário competente poderá aplicar multa punitiva em valor de um até quinhentas vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical, ou com referência equivalente.

§ 1º A atuação do Poder Judiciário de que trata o **caput** deste artigo ocorrerá mediante provocação, avaliada a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade orçamentária do infrator.

§ 2º A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz competente e será destinada à parte lesada, devendo a destinação dos recursos ter finalidade específica relativa à reparação ou compensação pelo dano provocado.

§ 3º A multa punitiva de que trata o **caput** deste artigo não prejudicará a aplicação de multa preventiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer e da indenização dos prejuízos materiais e morais do prejudicado.

§ 4º A multa preventiva será executada por iniciativa do juiz competente e será destinada ao Fundo Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público – FASSP.

Art. 99 Ficam o Poder Executivo e o Legislativo autorizados a propor a criação de programa de prevenção, enfrentamento e superação das práticas antissindicais no setor público.

## **CAPÍTULO IX**

### **DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

#### **Seção I**

#### **Do meio de ambiente de trabalho sustentável**

Art. 100 A Administração Pública direta, autárquica, fundacional e as empresas públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, o Ministério Público, os Tribunais de Contas e as Defensorias Públicas são obrigados a fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, adequadas às especificidades pelo exercício de cada função.

Art. 101 Cabe à Administração Pública direta, autárquica, fundacional e às empresas públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, ao Ministério Público, aos Tribunais de Contas e às Defensorias Públicas, no âmbito jurídico da relação empregatícia com os seus trabalhadores:

I - classificar a insalubridade em grau máximo, médio e mínimo, com determinação de seus respectivos valores;

II- cumprir e fazer cumprir a legislação que dispõe sobre saúde e segurança do trabalho para assegurar a integridade biopsicossocial dos trabalhadores no setor público;

III - instruir os trabalhadores, formalmente, quanto às precauções voltadas à prevenção de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais físicas e mentais;



Parágrafo único. A autoridade competente poderá criar na estrutura interna do órgão ou entidade Rede Integrada de Prevenção, Atendimento e Acolhimento (RIPAA), formada por equipe multidisciplinar e destinada a assegurar o direito à saúde, previsto no **caput** do art. 6º da Constituição Federal, de 1988.

## Seção II

### Da Rede Integrada de Atendimento e Acolhimento

Art. 102 Compete à Rede Integrada de Prevenção, Atendimento e Acolhimento:

I - instituir e manter base de dados destinada a identificar, tratar e prevenir danos à saúde física e mental do trabalhador e da trabalhadora do setor público;

II - avaliar e expedir relatório anual sobre as condições do meio ambiente de trabalho;

III - elaborar plano de atuação para prevenir o surgimento de riscos à saúde e mitigar as doenças mentais e físicas decorrentes do exercício da função;

IV - instituir Programa de Educação Continuada para prevenir o adoecimento mental do trabalhador no setor público;

V – instituir núcleos de prevenção, atendimento e acolhimento nos locais de trabalho com 50 trabalhadores ou mais, com coordenador eleito entre os trabalhadores para acompanhamento das atividades de todo o setor

VI – criar as comissões internas de prevenção de acidente (CIPA) em todos os locais de trabalho com mais de 50 trabalhadores.

Art. 103 Será mantido controle permanente das atividades e dos locais considerados insalubres, perigosos e penosos no âmbito da Administração Pública.

Art. 104 A concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade dependerá da homologação dos respectivos laudos, que produzirão efeitos pecuniários a partir da data de início do exercício da atividade ou no local considerado insalubre ou perigoso.

§ 1º Caso o ente público deixe de produzir ou homologar os laudos previstos **caput** deste artigo, a entidade sindical representativa dos trabalhadores afetados poderá, por meio de processo administrativo, instar o ente a elaborá-los.

§ 2º Em caso de omissão superior a noventa dias na produção ou homologação dos laudos tratados no **caput** deste artigo, será obrigatório o pagamento de adicional em grau máximo, a partir da data de abertura do processo administrativo, até que as devidas providências sejam adotadas.

Art. 105 A trabalhadora gestante ou lactante deverá exercer suas atividades em local salubre e em serviço não perigoso.

§ 1º Em caso de impossibilidade absoluta de cumprimento das previsões do **caput** deste artigo, a trabalhadora será colocada em regime de trabalho remoto, sem prejuízo de sua remuneração e de seus direitos.

§ 2º Quando, pela natureza das funções ou não adesão do órgão ou entidade ao trabalho remoto, não for possível o trabalho remoto, a servidora será afastada de suas atividades, com manutenção de sua remuneração e demais direitos.

Art. 106 Durante os períodos em que permanecer em gozo de licença para desempenho de mandato classista, licença prêmio por assiduidade, afastado para o exterior, afastado para a realização de curso de pós-graduação, para servir a outro órgão ou entidade, licença para atividade política ou exercício de mandato eletivo, o trabalhador não fará jus ao adicional de insalubridade, periculosidade ou penosidade.

### **Seção III**

#### **Do combate a violências e assédios**

Art. 107 A Administração Pública direta, autárquica, fundacional e as empresas públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, o Ministério Público, os Tribunais de Contas e as Defensorias Públicas deverão respeitar, promover e praticar os princípios e os direitos fundamentais nas relações de trabalho, especialmente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, com vistas a promover o trabalho decente e a eliminação da discriminação, das violências e do assédio no ambiente de trabalho.

Art. 108 Considera-se, para os efeitos desta Lei:

I - violência e assédio no trabalho: conjunto de comportamentos e práticas, ou de suas ameaças, de ocorrência única, repetida ou continuada, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, moral, sexual, econômico ou político, que ocorram durante o trabalho, ou em decorrência dele, seja no local de trabalho propriamente dito, em situações de deslocamento, como o trajeto entre o

domicílio e o local de trabalho, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas ao trabalho, em qualquer tipo de alojamento fornecido em razão do trabalho, ou através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;

II - violência e assédio em razão do gênero: práticas de violência e assédio dirigidos às pessoas em virtude do gênero, ou que afetem de forma desproporcional as pessoas de um determinado gênero;

III - trabalhador: trabalhadores e outras pessoas no ambiente de trabalho, incluindo os servidores públicos estatutários, comissionados, os empregados públicos, os trabalhadores terceirizados, os estagiários e aprendizes, os trabalhadores cujo contrato foi rescindido, os voluntários, as pessoas à procura de um posto de trabalho e os candidatos aos quadros do setor público.

Art. 109 Os entes da Administração Pública direta, autárquica, fundacional e as empresas públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, o Ministério Público, os Tribunais de Contas e as Defensorias Públicas, dentro de suas competências, deverão instituir regulamentos para prevenir a violência e o assédio no trabalho, com vistas a:

I - identificar junto às entidades sindicais dos trabalhadores no setor público os riscos de incidência de práticas de violência e assédio de qualquer natureza;

II - adotar e implementar, em consulta aos trabalhadores e suas respectivas entidades sindicais, política de combate e prevenção à violência e ao assédio;

III - estabelecer, no âmbito da política de gestão de pessoas, medidas para prevenir e combater a violência, o assédio e os riscos biopsicossociais associados;

IV - proporcionar informação e capacitação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e proteção associadas.

Art. 110 Os entes da Administração Pública direta, autárquica, fundacional e as empresas públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, o Ministério Público, os Tribunais de Contas e as Defensorias Públicas, dentro de suas competências, deverão:

I - garantir o fácil acesso aos meios adequados e eficazes para a resolução de conflitos em casos de violência e assédio nas relações de trabalho;

II - instituir procedimentos de apresentação de queixa e investigação, e mecanismos de resolução de conflitos em nível do local de trabalho;

III - estabelecer instrumentos de proteção e de apoio jurídico, social, psicológico, médico e administrativo para vítimas, denunciantes e testemunhas de violência ou de assédio;

IV - assegurar privacidade e confidencialidade aos indivíduos envolvidos na prática de violência ou assédio, garantindo que o sigilo não seja utilizado indevidamente;

V - prever sanções em casos de violência e assédio no ambiente de trabalho;

VI - garantir a capacitação de gestores para identificar, tratar e prevenir a violência e o assédio no ambiente de trabalho;

VII - garantir aos trabalhadores do setor público o direito de retirar-se de uma situação de trabalho em caso de perigo iminente para a saúde ou segurança em função de violência ou assédio, sem represálias, consequências indevidas ou prejuízo de qualquer direito.

Art. 111 É passível de sanção administrativa, no âmbito dos órgãos ou entidades da Administração Pública, o exercício de ato, atitude ou postura, comissiva ou omissiva, que possa caracterizar violência ou assédio no ambiente de trabalho, e que implique em violação à dignidade e ao meio ambiente de trabalho saudável, sem prejuízo das sanções legais aplicáveis.

Art. 112 Os programas de integridade dos órgãos e entidades da Administração Pública contemplarão política de combate à desigualdade e prevenção à violência e ao assédio no ambiente de trabalho.

## **CAPÍTULO X**

### **DA GOVERNANÇA DE PESSOAS**

#### **Seção I**

##### **Dos princípios**

Art. 113 A governança de pessoas tem como princípios:

I - o alinhamento entre as políticas e as estratégias de gestão de pessoas ao interesse público;

II – a gestão de riscos;

III – o fomento de alternativas à judicialização;

IV - a otimização do engajamento e da produtividade das pessoas no desempenho de suas atividades;

V - a transparência dos resultados;

VI - a promoção da igualdade;

VII - a utilização eficiente de recursos orçamentários e humanos.

Art. 114 A admissão do trabalhador para o desempenho de atividades nos órgãos ou entidades da Administração Pública direta, autárquica, fundacional e nas empresas públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, no Ministério Público, nos Tribunais de Contas e nas Defensorias Públicas, independente da forma de contratação, deverá se dar prioritariamente por meio de concursos públicos, sendo admitidas outras formas de contratação que sejam justificadas pela natureza das funções e a sazonalidade da sua prestação.

Parágrafo único: Em qualquer dos casos, a contratação deverá observar os princípios expressos e implícitos impostos à Administração Pública, especialmente os da legalidade, moralidade, impessoalidade, transparência, publicidade, eficácia, efetividade, eficiência, economicidade, planejamento, controle, boas práticas de governança, além dos seguintes:

I - não discriminação e respeito à diversidade;

II – desenvolvimento de métodos de gestão e organização laboral que assegurem a saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais;

III – reconhecimento do valor social do trabalho;

IV – valorização da subjetividade, da experiência de vida, da autonomia e das competências do trabalhador;

V – primazia da abordagem preventiva;

VI – responsabilidade institucional;

VII – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

VIII – resguardo da ética profissional;

IX – construção de cultura organizacional de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no ambiente de trabalho;

X - a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

XI - incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

Art. 115 A admissão para o desempenho de atividades laborais na Administração Pública direta, autárquica, fundacional e nas empresas públicas depende da comprovação inequívoca da compatibilidade entre as habilidades e experiências do candidato com as atividades que serão desenvolvidas, sob pena de responsabilização da autoridade que realizar a contratação em desconformidade.

Art. 116 É vedada a admissão para acesso aos cargos de livre nomeação e exoneração na Administração Pública direta, autárquica, fundacional e nas empresas públicas dos Poderes da União, nos Estados, no Distrito Federal e nos Municípios, no Ministério Público, nos Tribunais de Contas e nas Defensorias Públicas, daquele que:

I – for condenado, em decisão transitada em julgado ou proferida por órgão colegiado, desde a condenação até o transcurso do prazo **de oito anos** após o cumprimento da pena, pelos crimes dolosos:

- a) contra a economia popular, a fé pública, a administração pública e o patrimônio público;
- b) contra o patrimônio privado, o sistema financeiro, o mercado de capitais e os previstos na lei que regula a falência;
- c) contra o meio ambiente e a saúde pública;
- d) eleitorais, para os quais a lei comine pena privativa de liberdade;
- e) de abuso de autoridade, nos casos em que houver condenação à perda do cargo ou à inabilitação para o exercício de função pública;
- f) de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores;
- g) de tráfico de entorpecentes e drogas afins, racismo, tortura, terrorismo e hediondos;
- h) de redução à condição análoga à de escravo;
- i) contra a vida e a dignidade sexual;
- j) praticados por organização criminosa, quadrilha ou bando.

II - for declarado indigno do oficialato, ou com ele incompatível, pelo prazo de oito anos;

III - tiver suas contas relativas ao exercício de cargos ou funções públicas rejeitadas por irregularidade insanável que configure ato doloso de improbidade administrativa, e por decisão irrecorrível do órgão competente, salvo se esta houver sido suspensa ou anulada pelo Poder Judiciário, pelo prazo de oito anos, contado a partir da data da decisão, aplicando-se o disposto no inciso II do art. 71 da Constituição Federal, de 1988, a todos os ordenadores de despesa, sem exclusão de mandatários que houverem agido nessa condição;

IV - detentor de cargo na administração pública direta, indireta ou fundacional, que beneficiar a si ou a terceiros, pelo abuso do poder econômico ou político, que for condenado em decisão transitada em julgado ou proferida por órgão colegiado, pelo prazo de oito anos após a condenação;

V - for condenado, em decisão transitada em julgado ou proferida por órgão colegiado na Justiça Eleitoral, por corrupção eleitoral, por captação ilícita de sufrágio, por doação, captação ou gastos ilícitos de recursos de campanha ou por conduta vedada aos agentes públicos em campanhas eleitorais que impliquem cassação do registro ou do diploma, pelo prazo de oito anos a contar da eleição;

VI – sendo Governador de Estado, Prefeito, membro da Assembleia Legislativa, das Câmaras Municipais, renunciar a seu mandato desde o oferecimento de representação ou petição capaz de autorizar a abertura de processo por infringência ao dispositivo da Constituição Federal, da Constituição Estadual ou da Lei Orgânica do Município, pelo prazo de oito anos subsequentes ao término da legislatura;

VII - for condenado à suspensão dos direitos políticos, em decisão transitada em julgado ou proferida por órgão colegiado, por ato doloso de improbidade administrativa que importe lesão ao patrimônio público e enriquecimento ilícito, desde o trânsito em julgado até o transcurso do prazo de oito anos após o cumprimento da pena;

VIII - for excluído do exercício da profissão, por decisão sancionatória do órgão profissional competente, em decorrência de infração ético-profissional, pelo prazo de oito anos, salvo se o ato houver sido anulado ou suspenso pelo Poder Judiciário;

IX - for demitido do serviço público em decorrência de processo administrativo ou judicial, pelo prazo de oito anos, contado da decisão, salvo se o ato houver sido suspenso ou anulado pelo Poder Judiciário;

X – for pessoa física e/ou dirigente de pessoa jurídica responsável por doações eleitorais tidas por ilegais por decisão transitada em julgado na Justiça Eleitoral, pelo prazo de oito anos após a decisão;

XI – for magistrado ou membro do Ministério Público aposentado compulsoriamente por decisão sancionatória, que tenha perdido o cargo por sentença ou que tenha pedido exoneração ou aposentadoria voluntária na pendência de processo administrativo disciplinar, pelo prazo de oito anos.

Art. 117 Os órgãos ou entidades da Administração Pública direta, autárquica, fundacional e as empresas públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, o Ministério Público, os Tribunais de Contas e as Defensorias Públicas deverão estabelecer periodicamente plano de gestão de pessoas, com aprovação e publicação de objetivos, indicadores de desempenho e metas.

Parágrafo único. O cumprimento do plano de gestão deve ser feito por meio de plano de auditoria interna periódico.

## **Seção II**

### **Da capacitação no serviço público**

Art. 118 Caberá à Administração Pública instituir, no âmbito de suas competências, Programa Permanente de Capacitação com a finalidade de:

I - nortear o desenvolvimento e a manutenção das competências necessárias à atuação profissional dos trabalhadores, alinhadas com o planejamento estratégico dos órgãos e entidades;

II - contribuir para a efetividade e qualidade nos serviços prestados ao cidadão;

III - preparar os trabalhadores para as mudanças de cenários internos e externos, presentes e futuros da organização;

IV - desenvolver cultura organizacional em que a responsabilidade pela capacitação seja compartilhada por todas as áreas da organização e pelo próprio trabalhador;

V - valorizar os trabalhadores por meio de educação continuada;

VI - direcionar o investimento em capacitação para o alcance das metas e das estratégias da organização.



### Seção III

#### Da proteção face à automação

Art. 119 A Administração Pública direta, autárquica, fundacional e as empresas públicas dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, o Ministério Público, os Tribunais de Contas e as Defensorias Públicas, para adotar programa de automação, por meio de instrumento ou plataforma tecnológica, deverão observar os seguintes princípios:

I - centralização de objetivos na satisfação do usuário combinada com a preservação do ser humano nos processos decisórios;

II - uso adequado e propósito legítimo da tecnologia para melhoria na prestação de serviços e garantia de meio ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável;

III - realocação dos trabalhadores por meio de processos de capacitação para novas funções, treinamento e redução da jornada de trabalho, sem redução de vencimentos ou de remuneração;

IV - compreensão e transparência das respostas obtidas pelos sistemas inteligentes;

V - responsabilidade e governança na normatização e fiscalização do uso e na gestão da tecnologia da informação;

VI - segurança de dados para a garantia da privacidade e integridade das informações mantidas pela Administração Pública.

Parágrafo único. Nas hipóteses em que não for possível a combinação da satisfação do usuário com a preservação do ser humano nos processos decisórios, prevalecerá a participação humana.

Art. 120 São condições cumulativas para a implementação de programa de automação na Administração Pública:

I – comunicar à entidade representativa dos trabalhadores, inclusive daqueles prestadores de serviço, com antecedência mínima de seis meses do início da implementação, sobre os objetivos, extensão e cronograma do programa pretendido, para abertura de negociação coletiva que inclua medidas de redução dos efeitos prejudiciais da automação;

II – estabelecer prioridades setoriais no processo de automação, com início pelas atividades de maior periculosidade, insalubridade e penosidade;

III – impedir, em relação ao trabalhador, que o processo de automação acarrete a intensificação ou extensão do trabalho com o rebaixamento remuneratório, ou aumento de jornada, de ritmo de trabalho ou de meta;

IV – impedir que o processo de automação gere efeitos negativos para a saúde e segurança no ambiente de trabalho.

§1º Em caso de inexistência de negociação coletiva prévia serão nulos de pleno direito os atos jurídicos tendentes à automação, cabendo reparação por perdas e danos, no que couber, aos trabalhadores prejudicados.

§2º As metas de produção de atividades automatizadas deverão ser fixadas mediante negociação coletiva.

## **Seção IV**

### **Do uso da inteligência artificial na Administração Pública**

Art. 121 O desenvolvimento, a implementação e o uso de sistemas de inteligência artificial na Administração Pública observarão os seguintes princípios:

I – centralização de objetivos na satisfação do usuário combinada com a preservação do ser humano nos processos decisórios;

II – participação humana no ciclo da inteligência artificial e supervisão humana efetiva;

III – respeito aos direitos humanos e aos valores democráticos;

IV – proteção ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável;

V – igualdade, a não discriminação, a pluralidade e o respeito aos direitos trabalhistas;

VI – desenvolvimento tecnológico e a inovação;

VII – privacidade, a proteção de dados e a autodeterminação informativa;

VIII – promoção da pesquisa e do desenvolvimento com a finalidade de estimular a inovação no poder público;

IX – acesso à informação e à educação, e a conscientização sobre os sistemas de inteligência artificial e suas aplicações;

X – transparência, compreensão, inteligibilidade e auditabilidade;

XI – confiabilidade e robustez dos sistemas de inteligência artificial e segurança da informação;

XII – devido processo legal, contraditório e direito à discordância;

XIII – rastreabilidade das decisões durante o ciclo de vida de sistemas de inteligência artificial como meio de prestação de contas e atribuição de responsabilidades a pessoa natural ou jurídica;

XIV – prestação de contas, responsabilização e reparação integral de danos;

XV – prevenção, identificação e mitigação de riscos sistêmicos derivados de usos intencionais ou não intencionais e de efeitos não previstos de sistemas de inteligência artificial.

Parágrafo único. Nas hipóteses em que não for possível a combinação da satisfação do usuário com a preservação do ser humano nos processos decisórios, prevalecerá a participação humana.

## **CAPÍTULO XI**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 122 As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias dos respectivos órgãos, entidades e Poderes.

Art. 123 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com revogação das disposições em contrário.

## **JUSTIFICATIVA**

De uma forma geral, e em especial, no Brasil, a legislação de organização, proteção, regulação, formação/qualificação, garantias e competências relacionadas às relações de trabalho no setor público são bastante escassas.

A título exemplificativo, no âmbito internacional, desde a fundação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, no bojo do Tratado de Versalhes, foram adotadas 189 Convenções e 205 Recomendações<sup>1</sup> sobre diversos temas laborais. Desse total, apenas uma convenção (151) e uma recomendação (159) dizem respeito estritamente às relações de trabalho na Administração Pública. As demais se referem às atividades laborais privadas, sendo algumas aplicáveis nas atividades do serviço público, naquilo que couber.

A situação se repete no plano interno das relações de trabalho na Administração Pública brasileira. A começar pelo fato de que os servidores públicos somente passaram a ter direito à sindicalização a partir da Constituição Federal de 1988, que reconheceu ainda que outros direitos aplicados aos trabalhadores da iniciativa privada também poderiam ser incorporados ao patrimônio jurídico dos servidores públicos – novamente, naquilo que couber.

Mesmo assim, passados quase 35 anos desde a promulgação da CF/88, e 42 da entrada em vigor da Convenção 151 no direito internacional, os trabalhadores e trabalhadoras do setor público brasileiro ainda não têm reconhecido/efetivado sequer o seu direito à negociação coletiva, mesmo o Brasil tendo ratificado a convenção ainda em 2010, por meio do Decreto Legislativo n. 206.

Para além disso, existe para os servidores públicos federais a lei 8112/1990 e outras legislações esparsas entre os entes federativos, de forma que não há uma norma orientadora nacional e as que existem de forma dispersa são insuficientes para assegurar e proteger a atividade laboral, as relações de trabalho, a saúde e a remuneração do trabalhador em serviços públicos de forma digna e decente, como determinam os princípios estabelecidos pela OIT.

Nesse cenário, torna-se essencial a construção de um Marco Regulatório das Relações de Trabalho no Setor Público do Brasil, tornando a presente iniciativa não

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm#:~:text=Desde%20a%20sua%20cria%C3%A7%C3%A3o%20em,trabalho%2C%20trabalho%20mar%C3%ADtimo%20etc\).](https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm#:~:text=Desde%20a%20sua%20cria%C3%A7%C3%A3o%20em,trabalho%2C%20trabalho%20mar%C3%ADtimo%20etc).)

apenas inovadora, mas fundamental para a construção de um arcabouço jurídico abrangente, que possibilite ao Estado e aos trabalhadores e trabalhadoras em serviços públicos regular sua relação laboral, em benefício de toda a sociedade.

