

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 servidores públicos.

Art. 2º Para os fins desta Lei, a categoria servidores públicos 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, Distrital 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, empregos públicos, independentemente do tipo de contratação, ou aqueles 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 servidores públicos 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 vínculo empregatício com a Administração Pública direta, indireta, autárquica, fundacional e empresas públicas do Poder Executivo, Legislativo e Judiciário, nos níveis Federal, Estadual, Distrital 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.

Parágrafo único. Para efeitos desta Lei, categoria profissional equivale à categoria econômica no serviço público.

Art. 7º O sindicato representará servidores que exerçam atividades finalísticas, auxiliares, administrativas, de assessoramento, de confiança, comissionadas ou diferenciadas, nas formas estatutárias.

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 suas representações da categoria profissional e pelas centrais sindicais, em caráter geral de interesse da classe trabalhadora, incluindo os ativos e os inativos.

Art. 10 São competências dos membros da organização sindical, observado o disposto nos artigos 6º e 8º desta Lei:

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;

IV - 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 ato 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 regulamento próprio.

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

I - elaborar e dispor sobre seu Regimento Interno, que definirá sua composição, organização e funcionamento, dentre outros;

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 O período do mandato da diretoria do FASSP será de dois anos, sendo obrigatória a alternância dos membros 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 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. 24 Compõem os recursos do FASSP aqueles decorrentes da contribuição de sustentabilidade sindical e da contribuição negocial, previstas nos artigos 62 e 70 desta Lei, destinados à 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 servidor 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, bem como seu vínculo empregatício com a Administração Pública.

§ 1º A proporção mínima 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 filiados, além do previsto no inciso II deste parágrafo, mais um dirigente licenciado para cada acréscimo de três mil filiados.

§ 2º Em situação de conflito de aplicação de normas no que refere ao afastamento de dirigente com ônus para a Administração Pública, deverá ser aplicada a mais favorável às prerrogativas sindicais.

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 artigo 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 artigo 25 desta Lei, não será interrompida.

Art. 28 O servidor licenciado permanecerá vinculado à folha de pagamento de seu órgão ou entidade de origem, observado o disposto no artigo 25 desta Lei.

§ 1º Para fins de promoção e progressão, o servidor 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.

§ 2º No caso de extinção do cargo de origem do servidor licenciado, sua avaliação será feita com base na média aritmética simples do desempenho dos servidores em exercício do cargo criado em substituição àquele.

Art. 29 A perda ou interrupção do exercício do mandato causará a cessação automática da licença de que trata o artigo 25 desta Lei, devendo a respectiva entidade sindical comunicar o fato ao órgão de lotação no prazo improrrogável de trinta dias.

Art. 30 Será assegurado aos membros da Diretoria e do Conselho Fiscal não licenciados o direito de participar dos eventos estatutários das respectivas entidades sindicais, mediante comunicação formal ao órgão ou entidade de lotação do servidor.

Seção IV

Da estabilidade sindical

Art. 31 Ao dirigente sindical, licenciado ou não para o exercício de mandato, será garantida condição necessária para o livre exercício do seu mandato.

Art. 32 Fica vedada a transferência ou remoção de dirigente sindical em exercício de mandato, exceto em caso de anuência ou solicitação do próprio dirigente.

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

Art. 33 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, assegurada a ampla defesa e o contraditório, nas seguintes hipóteses:

I - crime contra a administração pública;

II - abandono de cargo;

III - improbidade administrativa;

IV - ofensa física, em serviço, a servidor 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. 34 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. 35 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. 36 A negociação coletiva de que trata esta Lei observará o disposto nas Convenções nºs 151, 154 e 158 e na Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

§ 1º As pessoas empregadas pelas autoridades públicas tratadas no item 1 do art. 1º da Convenção nº 151 da OIT correspondem aos servidores públicos, nos termos do artigo 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. 37 Havendo solicitação por parte de entidade integrante do sistema confederativo, as centrais sindicais legalmente constituídas poderão prestar assistência ao processo negocial nas negociações coletivas do setor público.

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

Art. 38 A negociação coletiva de que trata esta Lei é mecanismo permanente de prevenção e solução de conflitos que envolvam os servidores públicos.

Art. 39 Os resultados da negociação coletiva celebrada em qualquer dos órgãos da Administração Pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, dos três Poderes, dos Ministérios Públicos, dos Tribunais de Contas, das Defensorias

Públicas, das entidades autárquicas e fundacionais deverão ser inseridos, quando for o caso, no Plano Plurianual, na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária quando de suas elaborações pelas respectivas instâncias legislativas.

Parágrafo único. Aos dirigentes sindicais do setor público é assegurada a participação quando da elaboração da Lei de Diretrizes Orçamentárias, no que abarca os interesses gerais da categoria.

Seção I

Princípios e objetivos

Art. 40 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 servidores;
- 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. 41 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, quando necessário.

Art. 42 A Administração Pública estimulará e reconhecerá a participação dos servidores públicos na definição de políticas públicas e nos processos decisórios que envolvam 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. 43 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. 44 Poderão ser instituídas Mesas de Negociação Setoriais de acordo com a necessidade de cada ente federativo, Poder ou órgão, com suas respectivas entidades sindicais do sistema confederativo, para negociar acerca de matérias específicas de suas alçadas.

Parágrafo único. Na ausência de sindicatos, as Mesas de Negociação Setoriais serão instituídas com as respectivas entidades de grau superior.

Art. 45 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 servidores e pela Administração Pública.

Art. 46 A Mesa de Negociação Permanente pautará suas atividades pelos princípios da legalidade, finalidade, indisponibilidade do interesse público, moralidade, publicidade, transparência e liberdade sindical.

Art. 47 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, o reconhecimento das partes e o 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 servidores públicos;

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

Art. 48 As Mesas de Negociação serão compostas paritariamente por representantes da Administração Pública e entidades sindicais representativas dos servidores.

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

§ 2º Os representantes dos servidores públicos serão indicados pelas entidades sindicais, segundo critérios próprios.

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

Art. 49 Qualquer das partes poderá apresentar reivindicações ou matérias de interesse de suas representações à Mesa.

Art. 50 O entendimento firmado pelas Mesas de Negociação constituirá Termo de Acordo, que vigorará até a celebração de novo acordo que o substitua.

Art. 51 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 não for possível a autocomposição, a parte interessada poderá demandar a solução do conflito ao Poder Judiciário.

Art. 52 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. 53 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. 54 A abrangência da negociação coletiva será definida livremente pelos representantes dos servidores públicos e dos entes envolvidos na negociação.

Art. 55 Poderão ser polos da negociação:

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

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

Art. 56 São objeto de negociação coletiva todas as matérias relacionadas aos servidores públicos, incluindo:

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 públicos;

XV - saúde mental e física no trabalho;

XVI - segurança no trabalho.

Art. 57 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. 58 As cláusulas provenientes de negociação coletiva que necessitem de lei 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.

§ 1º Quando os termos do Acordo Coletivo estabelecido carecerem de implementação por meio de lei para sua aplicação, a respectiva proposta deve ser enviada para votação junto ao Legislativo.

§ 2º Para garantir o disposto no § 1º deste artigo, serão resguardadas todas as formas de participação dos partícipes da negociação durante o processo legislativo ou regulador.

§ 3º 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. 59 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, e de outras formas de heterocomposição que contribuam para a superação do conflito, desde que observados os princípios que norteiam a Administração Pública.

Art. 60 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 ausência de base organizada 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. 61 A contribuição associativa tem por premissa a vontade individual do servidor, 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. 62 A entidade sindical poderá instituir, por meio de assembleia geral, contribuição de Sustentabilidade do Sistema Sindical, com fundamento no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, de 1988, para o custeio da representação sindical, em todo nível 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. 63 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 - 10% 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. 64 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. 65 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 artigo 62 desta Lei.

Art. 66 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 artigo 62 desta Lei.

Art. 67 Na inexistência de sindicato, o percentual de que trata o inciso I do artigo 63 desta Lei será destinado da seguinte forma:

I - 40% para a federação correspondente;

II - 20% para a confederação correspondente.

Art. 68 Na inexistência de federação, o percentual previsto no inciso II do artigo 63 desta Lei será destinado ao FASSP.

Art. 69 Na inexistência de confederação, o percentual previsto no inciso III do artigo 63 desta Lei será destinado à federação representativa da categoria.

Seção III

Da contribuição negocial

Art. 70 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. 71 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 - 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 previstos no **caput** deste artigo.

Art. 72 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. 73 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 artigo 70 desta Lei.

Art. 74 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 artigo 70 desta Lei.

Art. 75 Na inexistência de sindicato, o percentual de que trata o inciso I do artigo 71 desta Lei será destinado da seguinte forma:

I - 40% para a federação correspondente;

II - 20% para a confederação correspondente.

Art. 76 Na inexistência de federação, o percentual previsto no inciso II do artigo 71 desta Lei será destinado à confederação representativa da categoria.

Art. 77 Na inexistência de confederação, o percentual previsto no inciso III do artigo 71 desta Lei será destinado ao FASSP.

Art. 78 A instituição de contribuição negocial não prejudicará o desconto salarial de contribuição de sustentabilidade sindical dos servidores da categoria.

Seção IV

Disposições gerais

Art. 79 É dever do órgão pagador promover o desconto das contribuições tratadas nesta Lei na folha de pagamento do servidor público.

§ 1º As contribuições de que tratam esta Lei não podem ser incluídas e consideradas na margem consignável do servidor público.

§ 2º O somatório das contribuições de Sustentabilidade do Sistema Sindical e Negocial do servidor terá como piso o equivalente a um dia trabalho e como teto o equivalente a 1% de sua remuneração anual.

§ 3º Os limites estabelecidos no § 2º deste artigo terão como referência a remuneração real ou projetada do mês de realização das assembleias que definiram as contribuições.

Art. 80 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. 81 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 servidores públicos, por meio de ações realizadas nas esferas da educação, saúde, cultura, lazer e assistência social.

§ 1º O SESP será composto pelo Serviço Social do Setor Público - SSSP e pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Setor Público – SNASP.

§ 2º O SSSP e o SNASP terão direção e funcionamento próprios definidos pelo Conselho Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público - CASSP, em função da especificidade e especialidade de cada um, com dotações orçamentárias próprias oriundas dos recursos do Fundo Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Público - FASSP.

Art. 82 O CASSP elaborará e expedirá o regulamento do SESP e as instruções necessárias ao funcionamento dos seus serviços.

Art. 83 O regulamento de que trata o artigo 82 desta Lei, entre outras disposições, dará organização aos órgãos de direção do SESP, constituindo um Conselho Nacional e Conselhos Estaduais ou Regionais.

Art. 84 O Conselho Nacional do SESP deverá ser paritário e composto por representantes dos servidores públicos e representantes da Administração Pública, conforme o regulamento de que trata o artigo 82 desta Lei.

Art. 85 O SESP será custeado pelas seguintes fontes:

I - 5% da contribuição de sustentabilidade de todas as categorias do setor público, proveniente dos recursos do FASSP;

II - 25% da arrecadação total do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP, que será depositado em favor do FASSP;

III - 5% da contribuição negocial de todas as categorias do setor público, proveniente dos recursos do FASSP;

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 artigo 82 desta Lei.

§ 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 pelo Conselho Nacional do SESP e estarão sujeitas à disponibilidade financeira do FASSP.

Art. 86 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. 87 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. 88 O direito de greve é assegurado aos servidores públicos nos termos e limites desta Lei.

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

Art. 89 O direito de greve dos servidores públicos observará os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Art. 90 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. 91 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. 92 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.

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. 93 A greve cessará por deliberação dos servidores públicos em Assembleia Geral.

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

Art. 94 A apreciação de legalidade da greve será realizada pelo órgão legalmente revisor daquele de vinculação dos servidores envolvidos.

Seção II

Dos direitos dos grevistas

Art. 95 São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir os servidores 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 servidores e pelo Poder Público no processo de greve não poderão violar ou constringer os direitos e garantias de terceiros.

§ 4º É vedado ao Poder Público adotar meios voltados a constringer a participação do servidor 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 servidor 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 servidores a compensação pelos dias de interrupção das atividades.

Art. 96 É vedada a aplicação de sanção ou penalidade aos servidores públicos, inclusive ao servidor em estágio probatório, e às entidades sindicais representativas em razão do exercício do direito de greve.

Art. 97 É vedado ao Poder Público, durante a greve e em razão dela, demitir, exonerar, remover, substituir, transferir ou adotar qualquer outra medida contra o servidor em greve, inclusive o servidor em estágio probatório, salvo nas hipóteses excepcionais previstas nesta Lei.

CAPÍTULO VIII

DA CONDUTA ANTISSINDICAL

Art. 98 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 a entidade sindical 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 servidores públicos para as entidades sindicais;

VII - estimular, sugerir ou induzir o servidor 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 servidor, 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 servidores da sua base;

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

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

XV - constranger o servidor 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 servidores de sua base.

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

Art. 99 Práticas antissindicais 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. 100 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 antissindicais.

§ 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 servidor 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 servidor 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 servidor do Supremo Tribunal Federal – STF, a parte que se sentir lesada poderá apresentar representação ao Senado Federal.

Art. 101 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. 102 Ficam os Poderes Executivo e 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 ambiente de trabalho sustentável

Art. 103 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 é obrigada a

fornecer aos servidores, 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. 104 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 servidores:

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 servidores públicos;

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

Art. 105 As normas regulamentadoras referentes ao meio ambiente de trabalho sustentável do setor público serão aplicadas aos trabalhadores estatutários.

Seção II

Da rede integrada de prevenção, atendimento e acolhimento

Art. 106 A autoridade competente poderá criar na estrutura interna do órgão ou entidade rede integrada de prevenção, atendimento e acolhimento, formada por equipe multidisciplinar que atenda às especificidades da matéria, destinada a assegurar o direito à saúde previsto no **caput** do art. 6º da Constituição Federal, de 1988.

Parágrafo único. O dimensionamento da equipe multidisciplinar de que trata o **caput** deste artigo deverá ser proporcional ao número de servidores assistidos, observado o disposto na norma de regulamentação dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Art. 107 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 dos servidores públicos;

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 servidor público;

V - instituir núcleos de prevenção, atendimento e acolhimento nos locais de trabalho com cinquenta servidores ou mais, com coordenador eleito entre os servidores, para acompanhamento das atividades de todo o setor;

VI - criar Comissões Internas de Prevenção de Acidente - CIPA em todos os locais de trabalho com mais de 50 servidores.

Art. 108 Será mantido controle permanente das atividades e dos locais considerados insalubres, perigosos e penosos no âmbito da Administração Pública.

Art. 109 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 servidores 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. 110 A servidora 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 servidora 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. 111 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 servidor não fará jus ao adicional de insalubridade, periculosidade ou penosidade.

Seção III

Do combate à violências e assédios

Art. 112 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 deverá 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. 113 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 por meio 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. 114 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 servidores públicos os riscos de incidência de práticas de violência e assédio de qualquer natureza;

II - adotar e implementar, em consulta aos servidores 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. 115 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 servidores públicos 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. 116 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. 117 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. 118 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;
- VIII - a gestão eficiente de pessoas.

Art. 119 A admissão do servidor 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 servidor;

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. 120 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. 121 É vedada a nomeação de pessoas que se enquadram nas condições de inelegibilidade nos termos da legislação federal para os cargos da alta administração da 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.

Parágrafo único: Além do disposto no **caput** deste artigo, é vedado o acesso aos cargos de livre nomeação e exoneração 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, crimes hediondos e os previstos na Lei Maria da Penha;

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, 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, membros do Poder Judiciário e do Ministério Público, 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 ou do Distrito Federal, 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. 122 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, observado o disposto no artigo 42 desta Lei.

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

Art. 123 No curso do processo administrativo disciplinar, será assegurado ao servidor público:

I - o direito ao contraditório e à ampla defesa;

II - a observância dos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e isonomia;

III - assistência jurídica, quando necessário;

IV - solução alternativa de conflitos;

V - possibilidade de reabilitação administrativa.

§1º Para fins do disposto no **caput** deste artigo, poderá o órgão ou entidade da Administração Pública competente para aplicação da pena oferecer a suspensão condicional do processo administrativo, mediante a celebração de Termo Circunstanciado Administrativo entre a autoridade e o servidor.

§2º O Termo Circunstanciado Administrativo poderá estabelecer condições para a suspensão do processo, como o ressarcimento ao erário de eventual prejuízo causado pela conduta do servidor, bem como estipular ações de caráter educativo, com a finalidade adequar a conduta do servidor à legislação e ao ambiente de trabalho, entre outras.

Seção II

Da capacitação no serviço público

Art. 124 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 servidores, alinhadas com o planejamento estratégico dos órgãos e entidades;

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

III - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos, presentes e futuros da organização, com a participação da entidade sindical de representação;

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

V - valorizar os servidores por meio de educação continuada;

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

Parágrafo único. A capacitação dos servidores públicos relacionada ao desempenho de suas atividades será considerada como prova de título para fins de promoção e progressão.

Seção III

Da proteção face à automação

Art. 125 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, deverá 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 servidores por meio de processos de capacitação para novas funções, treinamento e redução da jornada de trabalho, sem redução de vencimentos ou de remuneração, ou prejuízo à carreira;

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

I - comunicar à entidade representativa dos servidores, 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 servidor, 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 servidores 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. 127 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, não discriminação, pluralidade e respeito aos direitos trabalhistas;

VI - desenvolvimento tecnológico e a inovação;

VII - privacidade, proteção de dados e 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 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.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 128 As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias dos respectivos órgãos, entidades e Poderes.

Art. 129 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com revogação das disposições em contrário.

JUSTIFICATIVA

De 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, em âmbito internacional, desde a fundação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, no bojo do Tratado de Versalhes, foram adotadas 189 Convenções e 205 Recomendações¹ 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 a reconheceu, ainda que outros direitos aplicados aos trabalhadores da iniciativa privada também pudessem 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 servidores e servidoras 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 nº 206.

Para além disso, existe para os servidores públicos federais a Lei nº 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 servidor público 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

¹ 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 às servidoras e servidores públicos regular sua relação laboral, em benefício de toda a sociedade.

