

**Alguns apontamentos sobre o Projeto de Lei nº 1.893/2026,
que pretende regulamentar a negociação coletiva
no âmbito da administração pública**

Luis Fernando Silva¹

Claudio Santos da Silva²

Desde a promulgação da Carta de 1988 que as entidades sindicais representativas dos servidores públicos reivindicam a regulamentação da negociação coletiva no âmbito da administração pública federal, estadual, do Distrito Federal e dos Municípios, fazendo-o com base na própria Constituição da República, que deferiu aos servidores os direitos à sindicalização e à greve – admitindo o conflito de interesses entre eles e o Estado -, mas omitiu-se no tocante à instituição expressa de um mecanismo de solução negociadas desses conflitos.

Ainda assim, é importante destacar que essa injustificável omissão constitucional nunca foi de sorte a impedir que os servidores públicos organizassem suas campanhas salariais, deflagrassem importantes greves, e negociassem suas condições salariais e de trabalho com a administração pública.

Aliás, trata-se de um processo de construção sindical que teve início antes mesmo da Carta de 1988, mais precisamente em 1981, quando antigos clubes e associações representativas da categoria organizaram o 1º Encontro Nacional de Servidores Públicos, na sede da CONTAG, em Brasília, momento que desencadeou não só um processo de organização política que logrou dotar esses clubes e associações de clara feição sindical, como também criar as bases para importantes mobilizações nacionais e algumas greves memoráveis, levadas a termo ainda no Governo João Figueiredo, em pleno regime militar, movimentos que obtiveram

¹ É advogado integrante do escritório SLPG – Advogados e Advogadas, com sede em Florianópolis/SC, banca que integra o CNASP – Coletivo Nacional de Advogados de Servidores Públicos.

² É advogado integrante do escritório Claudio Santos Advogados, com sede em Brasília, banca que integra o CNASP – Coletivo Nacional de Advogados de Servidores Públicos.

importantes melhorias para inúmeros setores do funcionalismo, notadamente na esfera federal.

Porque, então, a regulamentação do direito à negociação coletiva sempre foi uma relevante reivindicação dos servidores?

A resposta parece estar, antes de tudo, na necessidade de democratização das relações de trabalho no serviço público, ainda fortemente marcadas pela antiga visão patrimonialista do Estado.

Mas também está na já longa experiência sindical, vivenciada sobretudo a partir da Constituição de 1988, que permite constatar que inúmeras greves acabaram sendo expressivamente alongadas não porque a negociação tenha sido infrutífera, mas para que o próprio processo negocial fosse instaurado pela administração, fato esse que denota, em não raros casos, o flagrante desinteresse de parte expressiva dos administradores públicos com a manutenção dos serviços públicos, também aqui traduzindo a já mencionada visão patrimonialista do Estado, agora travestida da afirmação de que ao aderirem aos cargos públicos os servidores não poderiam opor seus interesses (privados) ao interesse público, pouco importando se dessa posição arbitrária resultarem evidentes prejuízos à população que necessita desses serviços públicos.

Temos ainda que outras greves, também longas, vinham e vêm sendo deflagradas com o tão só objetivo de compelir a administração pública a cumprir o que ela própria havia concordado em fazer durante as mesas de negociação que instaurou, não raro materializado em acordos formalmente assinados entre as partes³.

Some-se a isso o fato de ainda persistirem importantes restrições ao acesso das entidades sindicais às bases de dados funcionais e orçamentárias atinentes aos servidores federais, estaduais e municipais, respectivamente representados, o que dificulta sobremaneira não só o (prévio) conhecimento de lesões impostas pela administração pública aos direitos dos servidores, como também - e principalmente -, inviabilizam o pleno conhecimento dessas entidades sobre a real

³ A recente greve da FASUBRA, deflagrada em março passado e ainda inconclusa, é exemplo disso;

situação financeira dos entes públicos com os quais negociam; sobre o efetivo impacto financeiro das pautas de reivindicações apresentadas; e sobre a disponibilidade orçamentária para o atendimento dessas reivindicações, o que torna o processo negocial, quanto instaurado, um verdadeiro “salto no escuro”, retirando a objetividade que deveria marcá-lo e retardando ainda mais a solução do conflito.

O próprio direito de greve, por sua vez, reclama um olhar mais específico de parte do legislador, eis que há anos o Supremo Tribunal Federal pacificou o entendimento⁴ de que se trata de *norma de eficácia limitada*, daí concluindo que em razão da longa mora legislativa já à época verificada, o direito deveria ser provisoriamente exercido na forma da “Lei de Greve” do setor privado⁵. É que as evidentes diferenças entre as formas de organização e funcionamento dos setores público e privado, *vis a vis* a dificuldade de enquadrar conceitos empregados pela “Lei de Greve” do setor privado nos serviços públicos, acabaram servindo como um “biombo” a partir do qual passamos a nos deparar com inúmeras decisões judiciais um tanto quanto estapafúrdias (como aquelas que principiam por reconhecer o direito constitucional à greve, mas em sua parte dispositiva determinam a manutenção do trabalho em pelo menos 80 % (oitenta por 90% (noventa por cento) da categoria), evidenciando uma visão extremamente restritiva do Poder Judiciário em relação a um direito consagrado na Carta Política, e que infelizmente não é incomum.

Assim é que ao voltarmos os olhos à perspectiva de regulamentação da negociação coletiva no âmbito da administração pública, é imperioso que coloquemos foco sobre alguns objetivos fundamentais que dela se deve esperar, quais sejam:

a) que a norma proposta contenha dispositivos capazes de **impor ao administrador público a obrigação de instaurar formalmente um processo negocial**, tão logo recebida uma pauta de reivindicações, que por sua vez deve ser apresentada segundo o calendário fixado na norma regulamentadora;

b) que a norma regulamentadora **vincule o respectivo Chefe de Poder ao que foi negociado, obrigando-o ao seu cumprimento**, ainda que observados o

⁴ Através do Mandado de Injunção nº 670 e outros;

⁵ Lei nº 7.783, de 1989;

princípio constitucional da legalidade, a iniciativa exclusiva em matéria que verse sobre servidores públicos, e as regras legais que dizem respeito à responsabilidade fiscal e à elaboração do orçamento público; e,

c) que a norma venha **assegurar direitos sindicais básicos**, como o acesso das entidades sindicais a informações funcionais relativas à categoria representada; o pleno acesso às informações orçamentárias e financeiras atinentes aos respectivos entes federativos com os quais se dá cada processo negocial;

d) que a norma regulamentadora venha **assegurar direitos sindicais básicos**, como a garantia de acesso dos dirigentes sindicais aos locais de trabalho; o direito de reunião; e a liberação de dirigentes sindicais para o exercício do mandato classista; e,

e) que a esperada regulamentação **trate também do direito de greve**, em dispositivos especificamente voltados à administração pública, superando a omissão legislativa que já chega a quase 38 (trinta e oito) anos.

É nessa direção que se pretende caminhar no presente estudo, ou seja, apontar se o Projeto de Lei nº 1.893/2026⁶, atende a essas justas expectativas, bem assim sugerir modificações ou complementações do texto, caso nele constatada alguma insuficiência de conteúdo.

Nesse passo cumpre reiterar que sem o atendimento desses 5 (cinco) pressupostos básicos, a realização do direito à negociação coletiva, mesmo regulamentado, apenas mudará de prateleira, passando da anterior (inexistência de norma legal), para uma superior (existência de norma legal), sem que isso importe numa modificação estrutural capaz de impor obrigações à administração pública. Em outras palavras, se estará mudando tudo, para que tudo fique como está!

Antes de prosseguir, entretanto, cumpre fazer algumas pequenas digressões sobre a matéria em estudo, senão vejamos:

⁶ Disponível em: <https://shre.ink/3Mik>. Acesso em 12/06/2026;

1. O que significa o propalado direito à negociação coletiva

É o direito de determinada categoria de ver instaurado – periodicamente, ou de forma permanente -, um processo de negociação coletiva de suas condições salariais e de trabalho, voltado à solução de conflitos relacionados às relações funcionais, tais como reajustes para recompor perdas salariais, fixação de uma política salarial, modificações nas carreiras, melhoria e/ou regulamentação de direitos previstos nos respectivos regimes jurídicos de relação com a administração pública, dentre outros.

Deve-se frisar, contudo, que a regulamentação da negociação coletiva **não visa** assegurar o atendimento das reivindicações formuladas, **e sim assegurar a instauração de um processo negocial** entre as partes, cujo desfecho, sabidamente, dependerá não só da correlação de forças entre a categoria e a administração pública, como também da própria capacidade financeira e do interesse do ente público em atender aos pleitos a ele dirigidos.

2. Mas as entidades sindicais já não vêm negociando com a administração pública há décadas?

Sim, conforme já dissemos antes, é fato que já no período de ocaso da ditadura militar instaurada com o golpe de 1964, diversas mobilizações foram levadas a termo, algumas delas acompanhadas de fortes greves do funcionalismo, notadamente no plano nacional, e resultando em negociações – ainda que não formalizadas em documentos -, que acabaram por assegurar importantes conquistas para os servidores vinculados aos respectivos segmentos envolvidos.

Mas também é fato que em inúmeras outras vezes – sobretudo nos âmbitos estadual e municipal -, essas campanhas salariais foram (e ainda são) enfrentadas com forte truculência e arbitrariedade por parte dos administradores públicos, que não só se negam a instaurar um processo negocial voltado à solução do conflito posto, como vão além, para perseguir dirigentes sindicais e sindicatos.

Trata-se, assim, de deixar objetivamente fixada em lei **a obrigação de negociar**, inclusive impondo sanções administrativas aos gestores que se negarem a

fazê-lo, assim como a obrigação de cumprir o que foi negociado – seja por parte dos gestores públicos ou das categorias respectivamente envolvidas -, **elevando o acordo ao patamar de título executivo.**

3. Como surgiu o direito à negociação coletiva no setor público?

Conforme vimos antes, a Carta de 1988 veio assegurar aos servidores públicos os direitos à sindicalização e à greve (antes proibidos).

Disso resultou, a nosso sentir, duas importantes consequências no mundo jurídico: i) a constitucional atribuição de juridicidade aos conflitos de interesse verificados entre o Estado e seus servidores, o que seria inadmissível na vigência das Cartas anteriores; e, ii) o direito desses servidores, organizados em sindicatos, à deflagração de greves para contrabalançar a correlação de forças com a parte contrária, e assim obter melhores condições de conquista das reivindicações apresentadas.

Resulta que mesmo não constando explicitamente do Texto Constitucional, não nos parece restar dúvidas de que uma interpretação sistemática da Constituição, ladeada pelos princípios da *máxima efetividade da norma constitucional* e da *razoabilidade*, certamente conduzirão à conclusão de que o direito à negociação coletiva **emerge diretamente do deferimento dos direitos à sindicalização e a greve.**

Aliás, foi a partir do entendimento de que a interpretação acima já conferia o escopo jurídico necessário à legalidade de medidas estatais voltadas à instituição de mecanismos formais de negociação com os servidores públicos - revestidas de organicidade e previsibilidade indispensáveis à sua legitimação pelas partes -, que tivemos importantes iniciativas como a criação do SINP - Sistema De Negociação Permanente, durante a gestão da Prefeita Marta Suplicy (PT) em São Paulo, resultante da Lei Municipal nº 13.303, de 2002⁷, e a instituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente, em 2003, logo no início do primeiro Governo do Presidente

⁷ <https://shre.ink/3Mf0>;

Lula (PT)⁸, presidida por Luís Fernando Silva, que à época ocupava o cargo de Secretário de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com o apoio de companheiros como Douglas Gerson Braga⁹ e Vladimir Nepomuceno¹⁰, dentre outros.

Em que pese a referida interpretação constitucional. e as valiosas iniciativas governamentais suscitadas acima, infelizmente é preciso reconhecer que parte significativa dos doutrinadores pátrios, assim como parte expressiva dos administradores públicos, seguem se servindo da ausência de uma norma legal regulamentadora do direito à negociação coletiva para ressuscitar a antiga máxima da inoponibilidade dos interesses privados (dos servidores) ao interesse público, quando não o fazem (os últimos) com o claro objetivo de inviabilizar a instauração dos processos negociais, o que implica reconhecer que mesmo passados quase 38 (trinta e oito) anos desde a Carta de 1988, ainda nos encontramos diante de uma realidade cuja superação certamente só virá quando da edição de uma norma regulamentadora do direito em debate, e desde que o seu conteúdo seja condizente com a grandeza do desafio que lhe cabe.

Ocorre, como já afirmado antes, que sem uma norma legal expressa dispendo sobre o assunto, é evidente que as iniciativas governamentais na direção da instituição de um processo negocial formal se mostram muito tênues, do ponto de vista jurídico, ficando completamente dependentes e condicionadas à “vontade política” do detentor do poder, como vimos ocorrer durante o Governo Bolsonaro, ocasião em que a Mesa Nacional de Negociação Permanente, instaurada em 2003, foi solenemente “jogada num canto”, daí resultando a incoerência de processos negociais naquele período de governo.

⁸ [file:///C:/Users/ferna/Downloads/1740C0B287CB03B883256D78004F171D==Portaria==1.132-2003%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/ferna/Downloads/1740C0B287CB03B883256D78004F171D==Portaria==1.132-2003%20(4).pdf);

⁹ Douglas havia participado também da estruturação do SUNP, na Prefeitura de São Paulo;

¹⁰ Vladimir é atualmente assessor da Frente Parlamentar em Defesa do Serviço Público, da Câmara dos Deputados, e mantém o blog “Notas do Vladimir” no endereço https://notasdovladimir.com.br/sobre_o_autor/;

Pois bem, na direção da instituição dessa norma legal cumpre lembrar que no ano de 2010 - quase 22 anos após a promulgação da Carta da 1988, portanto -, o Congresso Nacional acabou por ratificar¹¹ a Convenção nº 151¹² e a Recomendação nº 158¹³, ambas da OIT - Organização Internacional do Trabalho, e que dispõem sobre a “Proteção do Direito de Organização e aos Processos de Fixação das Condições de Trabalho na Função Pública”, aí incluída não só a negociação coletiva, como a também garantia de direitos sindicais básicos.

Referido ato legislativo foi então seguido das providências governamentais necessárias à sua ulterior promulgação, o que só veio a ocorrer em 2013, com a publicação do Decreto nº 7.944, expedido no Governo Dilma Roussef (PT), posteriormente substituído pelo Decreto nº 10.088, de 2019, editado sob Governo Bolsonaro (PL), ainda em vigor.

Vimos antes, porém, que nesse debate prevaleceu o entendimento jurídico segundo o qual a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 158 constituiriam normas de eficácia limitada, pelo que pendentes de regulamentação – por lei interna -, para que tenham efetividade e impositividade às partes por ela alcançadas¹⁴.

É isso que o Governo Federal pretendeu com o envio do Projeto de Lei nº 1.893/2026 ao Congresso Nacional, de modo que sendo ele aprovado, já não se haverá de falar em ausência de norma regulamentadora, ainda que se possa falar em insuficiência do seu conteúdo, conforme vier a ser o texto final aprovado.

4. De quem é a responsabilidade por essa regulamentação?

Uma vez que uma convenção internacional seja formalmente incorporada ao ordenamento jurídico pátrio – como veio de ocorrer há alguns anos com a

¹¹ Aprovadas pelo Decreto Legislativo nº 206, de 7 de abril de 2010, com vigência no plano externo a partir de 15 de junho de 2011, nos termos do item 3 do Artigo 11 da Convenção nº 151; e promulgada em 6 de março de 2013;

¹² https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30035803/do1-2013-03-07-convencao-n-151-sobre-as-relacoes-de-trabalho-na-administracao-publica-1978-30035792

¹³ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es?f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R158

¹⁴ A respeito da incorporação da Convenção nº 151 ao ordenamento jurídico pátrio, veja-se artigo publicado pelo autor no livro “DIREITOS SOCIAIS DOS SERVIDORES PÚBLICOS; Estudos em homenagem aos 10 anos do CNASP”, pag. 83 a 94;

Convenção nº 151 e a Recomendação nº 158, da OIT, segundo já vimos -, a iniciativa legislativa para a edição da respectiva norma regulamentar é prerrogativa que compete tanto ao Presidente da República quanto aos integrantes da Câmara dos Deputados ou do Congresso Nacional, cabendo às Casas Legislativas a aprovação, modificação, ou rejeição da norma sugerida.

Nessa direção é de realçar que no ano de 2015 o então Senador Antônio Anastasia (PSDB) apresentou o Projeto de Lei do Senado nº 397, posteriormente convertido no Projeto de Lei nº 3.831, de 2015¹⁵, que vinha assim regulamentar o que disposto nas mencionadas Convenção nº 151 e Recomendação nº 158, fixando “normas gerais para a negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e nas fundações públicas dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”, que acabou aprovado pelo Congresso Nacional.

Submetido à sanção do então Presidente Michel Temer (PMDB), contudo, o seu texto **foi integralmente vetado**, ao argumento de que *“a proposição legislativa incorre em inconstitucionalidade formal, por invadir competência legislativa de estados, Distrito Federal e municípios, não cabendo à União editar pretensa norma geral sobre negociação coletiva, aplicável aos demais entes federativos, em violação aos artigos 25 e 30 da Constituição, bem como por apresentar vício de iniciativa, ao versar sobre regime jurídico de servidor público, matéria de iniciativa privativa do Presidente da República, a teor do artigo 61, § 1º, II, “c” da Constituição”*. P veto total restou mantido pelo Congresso Nacional em 2018.

Mais à frente, em 2023, o Senador Paulo Paim¹⁶ (PT) apresentou o Projeto de Lei nº 1.726¹⁷, novamente visando a regulamentação da Convenção nº 151 e da Recomendação nº 158. Referido Projeto, entretanto, aguarda distribuição há mais de

¹⁵ Disponível em: <https://shre.ink/3Mht>. Acesso em 12/06/2026;

¹⁶ Aqui uma pausa no estudo para fazer uma singela menção ao Senador Paulo Paim, pela brilhante trajetória política e pelo seu sempre presente compromisso com os trabalhadores brasileiros, e lamentar que Sua Excelência tenha decidido se desligar da vida pública a partir de 2026. Sentiremos falta dele!

¹⁷ Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9311656&disposition=inline>. Acesso em 12/06/2026;

3 (três) anos, a novamente demonstrar o desinteresse do Poder Legislativo para com matérias de interesse dos trabalhadores.

Por fim, com a posse do Presidente Lula (PT) para seu terceiro mandato, sobreveio a publicação do Decreto nº 11.669, de 28 de agosto daquele ano, que veio instituir “*Grupo de Trabalho Interministerial para elaboração de proposta de regulamentação da negociação das relações de trabalho no âmbito da administração pública federal*”, cujos estudos culminaram com a remessa, ao Congresso Nacional, do Projeto de Lei nº 1.893, objeto do presente estudo, e que **passou a deter urgência regimental** no dia 9 de junho corrente, na Câmara dos Deputados, em razão de requerimento formulado pelos Deputados Paulo Pimenta (PT) e Adolfo Viana (PSDB).

Ocorre que essa urgência regimental nos aponta para a (também urgente) necessidade de discussão aprofundada da matéria, de modo que possamos contribuir, a tempo, com as melhorias que o texto merece.

Pois bem, feitas as digressões acima, sigamos adiante para discorrer mais objetivamente sobre o que chamamos de 5 (cinco) pressupostos básicos para que a norma em debate venha a surtir os efeitos que dela se espera, bem assim sobre outras questões gerais de relevo, atinentes à matéria:

a) O PL nº 1.893, de 2026, impõe ao administrador público a obrigação de instaurar um processo negocial sempre que recebida uma pauta de reivindicações da respectiva entidade representativa dos servidores?

Não. Conquanto contenha dispositivos como os artigos 6º e 9º, que trazem certa carga de obrigatoriedade, dirigida sobretudo à administração pública, fato é que **não há no referido Projeto de Lei um só dispositivo sequer destinado à fixação de uma sanção legal, nos casos em que a autoridade responsável pela instauração do processo negocial resolva simplesmente se omitir de fazê-lo**, como é bastante comum ocorrer na situação atual. o que já nos deixa seriamente preocupados com a real eficácia da norma, quando incorporada ao ordenamento jurídico.

Veja-se que até mesmo a “garantia” mínima de instauração da negociação anual (art. 5º, *caput*), não vem acompanhada de nenhuma norma sancionadora, o que certamente fará com que em não raros casos as entidades sindicais tenham que acionar o Poder Judiciário para compelir o administrador à instauração do processo, mesmo quando se trate dessa específica mesa de negociação. Ou então voltar à deflagração de greves com o quase que exclusivo objetivo de abertura do processo negocial.

Vejamos então o que dizem os artigos 3º a 6º e 9º, do PL nº 1.893/2026, assim redigidos, respectivamente:

Art. 3º Constituem objetivos da negociação das relações de trabalho de que trata esta Lei:

- I - atuar para prevenir o assédio e todas as formas de discriminação;
- II - prevenir e tratar os conflitos e buscar a solução por autocomposição;
- III - reduzir a judicialização de conflitos entre a administração pública e os servidores e os empregados públicos; e
- IV - reduzir a incidência de greves no setor público.

Art. 4º A negociação será realizada de forma estruturada e permanente, mediante pauta estabelecida entre a administração pública e as entidades representativas dos servidores e dos empregados públicos.

§ 1º **O processo de negociação será instituído em cada um dos Poderes e dos órgãos constitucionalmente autônomos da União, conforme ato de cada Poder ou órgão constitucionalmente autônomo.**

§ 2º Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios **regulamentarão seu processo de negociação em ato próprio**, observado o disposto nesta Lei.

Art. 5º **Fica assegurada, no mínimo, a negociação anual**, em período estabelecido em regulamento.

Parágrafo único. A negociação anual poderá ser dispensada nas hipóteses em que houver acordo plurianual.

Art. 6º Os processos de negociação **serão organizados com a finalidade de:**

- I - **assegurar a prerrogativa de instauração da negociação pela administração pública a partir de demanda de entidade representativa;**
- II - garantir o processo de negociação, independentemente de seu resultado;
- III - assegurar os mecanismos necessários para a garantia da negociação com as entidades representativas de servidores e empregados públicos e para o tratamento de conflitos nas relações de trabalho; e
- IV - promover o equilíbrio entre os interesses da administração pública e dos servidores e dos empregados públicos, com vistas a assegurar que a negociação contribua para o aperfeiçoamento das políticas públicas e a melhoria dos serviços oferecidos à sociedade.

Art. 9º O processo de negociação deverá ser organizado pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, consideradas as seguintes etapas:

- I - **definição de calendário e cronograma de negociação;**
- II - recepção da pauta;

- III - instalação do processo de negociação;
- IV - pactuação do instrumento por meio do qual os acordos serão firmados; e
- V - publicização e guarda do instrumento firmado. (os grifos são nossos)

Note-se, de outra parte, que ao se dirigir mais especificamente ao âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, o § 2º, do art. 4º é expresso ao lhes atribuir a responsabilidade pela *regulamentação seu processo de negociação em ato próprio*, o que mais ainda retira do PL nº 1.893/2026 a carga volitiva que se esperava que ele detivesse, em particular nesses âmbitos.

Destarte, não havendo sanção ao administrador público que omitir-se na obrigação de instaurar o processo negocial, parece evidente que o direito em questão permanecerá dependente do “humor político” dos administradores públicos.

Sugestão de emenda, a ser inserida no Capítulo II:

Art. XX – Uma vez apresentada a pauta de reivindicações por entidade sindical legitimada a tanto, a administração pública terá prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos para a instauração do processo negocial respectivo.

Parágrafo Único: A omissão do administrador a quem competir a instauração do processo de negociação no prazo previsto no *caput* do presente artigo, importará em crime de responsabilidade, sujeitando-o às penalidades previstas em lei.

b) o Projeto de Lei nº 1.893/2026 vincula o administrador ao que foi negociado, obrigando-o ao seu cumprimento, ainda que respeitados o princípio constitucional da legalidade, a iniciativa exclusiva em matéria que verse sobre servidores públicos, e as regras legais que dizem respeito à responsabilidade fiscal e à elaboração do orçamento público?

Não. Infelizmente também aqui inexistente dispositivo capaz de impor ao responsável pela realização do que foi negociado a obrigação legal de adotar as medidas necessárias à fiel observância do que foi negociado, sob pena de sofrer sanção administrativa ou política.

Vejamos então o que dizem os artigos 2º, III, 8º e 13, do PL ora em comento:

Art. 2º A negociação das relações de trabalho de que trata esta Lei, além de observar os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, previstos no art. 37, *caput*, da Constituição, obedecerá também aos seguintes princípios:
(..)

III - paridade de representação na negociação;

Art. 8º As partes signatárias dos acordos comprometem-se com a adoção de providências para a sua efetivação e com o zelo para a sua manutenção.
Parágrafo único. **As deliberações resultantes da negociação estarão sujeitas a análise das áreas jurídicas e a análise de mérito do respectivo chefe de Poder ou órgão constitucionalmente autônomo.**

A impressão que emerge dos dispositivos acima é que a negociação coletiva visa uma *deliberação*, como se as partes dela integrantes devessem *votar* o que será por elas *aprovado*, sendo essa (talvez) a razão pela qual o Inciso III, do art. 2º, tenha previsto a *paridade de representação*.

Trata-se aqui, a nosso sentir, de um profundo equívoco, eis que o processo negocial deve ser visto como espaço de debate entre patrões e empregados (ou administração e servidores públicos, conforme se queira), em torno da pauta de reivindicações apresentada, devendo a solução negociada vir do livre convencimento parcial ou total de ambas as partes, ainda que uma delas forçada pela correlação de forças vigente em cada caso. Jamais advir de uma votação, razão pela qual a mesa de negociação prescinde de paridade entre os representantes do Governo e dos servidores.

Esse vício inicial, a nosso ver, conduz à dubiedade da redação contida na parte final do Parágrafo Único, do art. 8º, a dizer que *“as deliberações resultantes da negociação estarão sujeitas a análise das áreas jurídicas e a análise de mérito do respectivo chefe de Poder ou órgão constitucionalmente autônomo”*.

Ora, se o dispositivo quiser dizer que **durante o processo negocial** os prepostos da administração devem ouvir sempre a área jurídica e a autoridade superior, antes de dar prosseguimentos às tratativas sobre determinada questão, nada temos a opor, visto ser assim que os processos negociais devem transcorrer, mercê da necessária observância dos princípios de legalidade, da reserva legal, dos limites orçamentários e financeiros a que estão sujeitos, e do próprio juízo de conveniência do Chefe de Poder ou órgão constitucionalmente autônomo.

Mas se o objetivo é dizer que aquilo que foi negociado entre as partes deve então ser submetido ao “crivo” final por parte da área jurídica e do respectivo chefe de Poder ou órgão constitucionalmente autônomo, **aí nossa discordância é total.**

É que quando a autoridade responsável maior pela representação da administração no processo negocial (como o Presidente da República, por exemplo), indica representantes seus para que procedam à negociação com as entidades representativas dos servidores, ou mesmo quando a estrutura administrativa já contém um órgão dotado dessa prerrogativa legal (proceder à negociação), é evidente que esses prepostos estão obrigados a se reportar cotidianamente às autoridades superiores, notadamente das áreas orçamentária e financeira, quando não à própria autoridade maior (p. ex. o Presidente da República, quando se trate de questão de alta relevância e necessário juízo de conveniência), bem assim ter ao seu dispor, cotidianamente, o apoio jurídico necessário ao melhor discernimento sobre as questões de direito ali debatidas, de modo que **temos aqui um processo constante e contínuo**, que culmina com a eventual celebração de um acordo, ocasião em que por certo ambas as partes – antes de subscrever a avença -, já trataram de consultar aqueles que detinham a autoridade deliberativa final para aquiescer com o que foi acordado.

O texto do Projeto de Lei ora em análise, entretanto, a nosso sentir não permite concluir - com a necessária certeza que situações assim estão a reclamar -, qual é a verdadeira intenção por detrás daqueles que formularam o referido texto.

Trata-se portanto, de buscar uma redação que deixe claro que **a negociação é um processo**, constituído: a) por um início (apresentação da pauta e instalação da mesa negocial); b) um meio (as negociações propriamente ditas); e c) um fim (o esperado acordo entre as partes), cabendo as consultas de que trata a parte final do § 2º, do art. 8º, **apenas durante a fase meio**, jamais após a celebração do acordo, cujo passo seguinte há de ser a obrigatória adoção, pelo Chefe do cada Poder ou órgão constitucionalmente autônomo, dos instrumentos necessários à sua plena realização, seja através do envio de um Projeto de Lei à respectiva Casa Legislativa habilitada a tanto, ou da edição de determinado ato infralegal.

Por fim, mas ainda nesse particular aspecto, cumpre trazer à colação o que diz o art. 13, do Projeto de Lei em tertúlia:

Art. 13. Concluída a negociação e havendo resultado, será firmado termo de acordo.

Parágrafo único. O termo de acordo de que trata o caput:

I - conterá:

- a) a identificação das partes envolvidas e de seus representantes legais;
- b) o objeto negociado;
- c) os resultados alcançados com a negociação;
- d) as condições e as formas de sua implementação; e
- e) o período de sua vigência;

II - será subscrito pelos representantes das partes envolvidas na negociação;

e

III - constituirá o instrumento de formalização da negociação para todos os fins previstos nesta Lei.

O problema, aqui, está em que dos dispositivos acima não se extrai qualquer imposição de sanção ao administrador público - seja ele um Chefe de Poder, de órgão constitucionalmente autônomo, ou uma autoridade administrativa inferior -, caso venham a se omitir em dar seguimento e fiel cumprimento ao que foi acordado, ou seja, o acordo, mesmo subscrito pelas partes, **não vincula o administrador público**, constituindo apenas uma peça a ser submetida à sua ulterior decisão.

A ser assim, então se haveria de cogitar que a negociação fosse levada a cabo diretamente perante os respectivos Chefes de Poder ou de órgão constitucionalmente autônomo, o que certamente não será considerado razoável ou politicamente conveniente.

Sugestão de emenda, a ser inserida ao final do Capítulo II, após o art. 13:

Art. XX – Uma vez celebrado o acordo de que trata o art. 13, desta lei, caberá à autoridade administrativa responsável pelo respectivo processo de negociação a imediata adoção das medidas necessárias e suficientes à implementação do que foi negociado.

I - Quando o acordo envolver iniciativa legislativa, essa deverá ser encaminhada à casa legislativa competente para a apreciação no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, contados da data de celebração da avença;

II - Quando o acordo envolver a edição de ato administrativo, esse deverá ser editado no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, contados da data de celebração da avença;

Parágrafo Único: Ultrapassados os prazos de que tratam os Incisos I e II, deste artigo, a omissão da autoridade administrativa respectivamente responsável pela adoção das medidas nele previstas importará em crime de responsabilidade, sujeitando-a às penalidades previstas em lei.

c) o PL nº 1.893, de 2026, assegura às entidades representativas dos servidores o pleno acesso às informações funcionais relativas à categoria representada, assim como o pleno acesso às informações orçamentárias e financeiras atinentes aos respectivos entes federativos com os quais se dá cada processo negocial?

Não. Lamentavelmente!

Destarte, ainda que os Incisos I e IV, do art. 2º, refiram à *democratização das relações de trabalho e à transparência e boa-fé*, e ainda que o *caput* do art. 7º atribua à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios a obrigação de *prover os meios para a plena efetivação da negociação*, **não há no texto legal em análise qualquer garantia objetiva e expressa de acesso das entidades sindicais às informações indispensáveis à realização de um processo negocial efetivamente transparente.**

Veja-se, nessa direção, que estando qualquer concessão salarial (ou geradora de outras despesas orçamentárias), intrinsecamente limitadas por instrumentos como a Lei de Responsabilidade Fiscal ou a Lei Orçamentária anual, resta evidente que às entidades sindicais habilitadas ao processo negocial deve ser franqueado o acesso a essas informações, visto que do contrário não haverá como delas esperar a *razoabilidade das propostas* (como quer o Inciso V, do art. 2º), assim como desconhecimento sobre a existência de espaço orçamentário para a concessão da vantagem torna a negociação desequilibrada, ferindo a necessária *transparência e boa-fé*, exigidos pelo Inciso VI do mesmo art. 2º.

Da mesma forma, temos que o cerceamento de acesso das entidades sindicais aos assentamentos funcionais dos servidores integrantes da categoria representada - inclusive antes de iniciado o processo negocial -, gera não só a impossibilidade de visualização de eventuais lesões que a administração esteja praticando contra os interesses desses servidores, como também limita de forma desarrazoada e absoluta, a possibilidade dessas entidades formularem reivindicações atinentes a esses direitos, também aqui lesionando o espírito da negociação e

contrariando diretamente o disposto nos Incisos I, V, e VI, do art. 2º, do Projeto de Lei em comento.

Sugestão de emenda, a ser inserida ao final do Capítulo III:

Art. XX – Fica assegurado às entidades sindicais legitimadas para o processo de negociação coletiva, o acesso às informações funcionais relativas aos integrantes da categoria representada, devendo-se observar, para tanto, o disposto na Lei nº 13.709, de 2018.

Parágrafo Único: Para o acesso às informações de que trata o caput deste artigo a entidade sindical deverá designar um dos seus dirigentes como operador, na forma do Inciso VII, do art. 5º, da Lei nº 13.709, de 2018, ficando ele alcançado por todas as disposições contidas na referida norma legal, inclusive os seus artigos 42 a 45;

Art. XX – Fica assegurado às entidades sindicais legitimadas para o processo de negociação coletiva, o acesso às informações orçamentárias e financeiras, inclusive relativas ao atendimento dos limites impostos pela Lei Complementar nº 101, de 2000.

Parágrafo Único: As informações a que se refere o caput deste artigo deverão ser requeridas por escrito, e fornecidas no prazo de 15 (quinze) dias corridos, contados da data do requerimento.

d) O PL nº 1.893, de 2026, assegura direitos sindicais básicos, como o a garantia de acesso dos dirigentes sindicais aos locais de trabalho; o direito de reunião; e a liberação de dirigentes sindicais para o exercício do mandato classista?

Apenas parcialmente.

Com efeito em termos de direitos sindicais o Projeto de Lei em tertúlia promove a modificação do disposto no art. 92, da Lei nº 8.112, de 1990, para restabelecer – apenas no plano federal -, a licença remunerada de dirigentes investidos de mandatos em confederações, federações ou sindicatos - o que significa importante avanço em relação à legislação atual, reconheça-se -, mas não passa disso, permanecendo no demais a omissão legislativa quanto a garantia de acesso das entidades sindicais aos locais de trabalho; ao direito de reunião (que inclui não só o direito de acesso aos locais de trabalho como também a possibilidade de reunião nesses locais, durante o expediente); dentre outras, tudo evidenciando flagrante descaso para com a norma contida no art. 7º, da Convenção nº 151, a dizer que *“quando necessário, devem ser tomadas medidas adequadas às condições nacionais para encorajar e promover o desenvolvimento e utilização dos mais amplos processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da*

função pública ou de qualquer outro processo que permita aos representantes dos trabalhadores da função pública participarem na fixação das referidas condições”.

Deve-se ter claro, que as garantias acima constituem requisitos essenciais não só à efetiva democratização das relações de trabalho no setor público, como também à própria eficácia negociação coletiva, haja vista ser imprescindível que se assegure à categoria um processo de troca constante e eficaz de informações com os dirigentes sindicais, bem assim de consultas e análises sobre questões relacionadas à pauta de reivindicações.

Sugestão de emenda, a ser inserida ao final do Capítulo III:

Art. XX – Fica assegurado às entidades sindicais legitimadas ao processo de negociação coletiva de que trata esta lei, assim como suas respectivas entidades filiadas, o pleno acesso aos locais de trabalho onde estejam lotados servidores integrantes da categoria respectivamente representada, seja para a realização de reuniões relacionadas ao processo de negociação, seja para a distribuição de material de divulgação do movimento.

Art. XX – Quando for necessária uma reunião em local de trabalho, voltada à discussão de questões relacionadas à negociação coletiva, as entidades sindicais deverão requerer a respectiva autorização à autoridade responsável pela administração do local, no prazo de no mínimo 36 (trinta e seis) horas de antecedência à data de sua realização.

Parágrafo Único: A autoridade administrativa que receber o requerimento de que trata o caput desse artigo deverá responder ao que for solicitado no prazo de no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência da data de realização.

Art. XX – Os servidores públicos pertencentes à categoria representada por entidade sindical legitimada ao processo de negociação coletiva de que trata esta lei ficam autorizadas a se ausentarem dos locais de trabalho, durante o expediente e sem prejuízo da respectiva remuneração, para participar de reuniões ou assembleias formalmente convocadas por essas entidades.

§ 1º - Para dar ensejo à autorização de ausência de que trata o caput deste artigo o interessado deverá fornecer à sua chefia imediata, antecipadamente, fotocópia do ato de convocação da reunião ou assembleia sindical que visa participar, e posteriormente à realização do evento, o respectivo comprovante de sua participação, a ser fornecido pela entidade sindical a que for associado;

§ 2º - As ausências de que trata o caput deste artigo serão limitadas a no máximo 4 (quatro), a cada ano, não podendo cada uma delas ultrapassar de 4 (quatro) horas de ausência.

e) O PL nº 1.893, de 2026, trata da regulamentação do direito de greve na administração pública, superando a omissão legislativa que já chega a quase 38 (trinta e oito) anos?

Não.

De fato, segundo se sabe as primeiras versões do Projeto traziam dispositivos a respeito do exercício do direito de greve (ainda quando das discussões havidas no âmbito do Grupo de Trabalho instituído com a finalidade de discutir a

regulamentação ora em análise), mas o texto final enviado ao Congresso Nacional acabou omissivo quanto ao assunto.

Assim, e conquanto seja forçoso reconhecer que o tema ainda gera importante celeuma entre os dirigentes sindicais, mercê do (justo) receio de que venha a ser aprovada norma legal ainda pior que a Lei nº 7.783, de 1989, pensamos que também é imperioso lembrar que no âmbito dos serviços públicos o exercício do direito de greve já conta com uma regulamentação legal, ainda que provisória, resultante das decisões judiciais proferidas pelo Supremo Tribunal Federal em inúmeros Mandados de Injunção, de modo que a persistir a omissão legislativa quanto a uma norma regulamentadora específica, o que teremos será a permanência da eficácia da Lei nº 7.783, de 1989 (a chamada “Lei de Greve”, do setor privado), mantendo absurdamente alargada a possibilidade de decisões judiciais voltadas não a assegurar a plena realização do direito, mas a reduzi-lo e restringi-lo a patamares inaceitáveis, como tem sido comum.

À vista disso, e pretendendo superar de vez a lacuna legislativa em questão, apresentamos abaixo uma proposta de autorregulamentação do direito de greve na administração pública, atribuindo às entidades sindicais nacionais, representativas de servidores públicos, a tarefa de elaborar um “Código de Greve”, que assim passaria a reger as paralisações no serviço público, afastando a incidência da Lei nº 7.783/1989.

Sugestão de emenda, a ser inserida em Capítulo próprio:

Art. XX – O direito de greve a que alude o Inc. VII, do art. 37, da Constituição da República observará os princípios constitucionais e normas de ética aplicáveis à administração pública, e será regido pelo Código de Greve, que estabelecerá as regras para a deflagração e encerramento dos movimentos grevistas, os interesses que por meio dela podem ser defendidos, os deveres dos servidores públicos e entidades sindicais durante o processo de paralisação das atividades, as regras de manutenção de serviços essenciais, as regras de ampla divulgação da greve perante a sociedade, e os limites ao exercício do direito, dentre outras.

§ 1º - O Código de Greve será aprovado em evento especialmente convocado para este fim, a ser realizado no prazo máximo de 1 (um) ano, a contar da data de publicação desta lei.

§ 2º - O evento a que se refere o § 1º assegurará o direito de participação à todas as entidades sindicais de âmbito nacional, representativas de servidores públicos federais, estaduais, do Distrito

Federal e dos Municípios, legalmente constituídas e com registro em vigor junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, bem assim de representantes das Centrais Sindicais.

§ 3º - Uma vez aprovado o Código de Greve de que trata este artigo, o instrumento respectivo será depositado junto aos chefes de Poder e dos órgãos constitucionalmente autônomos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; junto à Ouvidoria-Geral da União e as Ouvidorias dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem assim junto às representações do Ministério Público Federal e do Ministério Público dos Estados e do Distrito Federal, cabendo a esses últimos a fiscalização sobre o seu fiel cumprimento.

Art. XX – Fica vedada a aplicação de descontos remuneratórios em decorrência da adesão de servidores públicos a greves deflagradas em razão do descumprimento de acordo em vigor, por parte da administração pública, ou deflagradas em decorrência da inobservância, pela autoridade administrativa respectivamente responsável, dos prazos para a instituição de mesas de negociação, previstos nesta lei.

Art. XX - Não se aplicam as disposições da Lei nº 7.783, de 1989, às paralisações de trabalho regidas pelo Código de Greve de que trata esta lei.

f) O PL nº 1.893, de 2026, regulamenta o direito à negociação coletiva também em relação aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios?

Sim, o projeto contém linhas gerais de regulamentação, aplicáveis a todos os entes federativos, mas remete aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios a regulamentação de especificidades a elas atinentes, mediante a edição de normas suplementares.

Com efeito, enquanto o Inc. I, do § 1º, do art. 1º, do Projeto de lei ora em análise define que a norma tem como âmbito a *administração direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios*, o § 2º, do seu art. 4º dispõe que os *Estados, o Distrito Federal e os Municípios regulamentarão seu processo de negociação em ato próprio*, observado o que disposto na lei nacional.

Isso implica dizer que uma vez promulgada a lei federal, a matéria haverá de ser suplementada pelas Assembleias Legislativas e Câmaras de Vereadores, o que remete às respectivas organizações sindicais a tarefa de preparar, desde já, as devidas propostas de suplementação.

g) A quem o PL nº 1.893, de 2026, atribui a legitimidade para negociar?

Como já dito antes, o direito à negociação coletiva vem se integrar aos outros 2 (dois) pilares indispensáveis à democratização das relações de trabalho no serviço público, quais sejam os direitos à sindicalização e de greve, de modo que deve ser visto como questão essencialmente sindical, que decorre da própria legitimidade extraordinária que a Constituição de 1988 outorgou aos sindicatos para a defesa dos interesses dos integrantes da categoria, seja em questões judiciais ou administrativas.

Isso implica dizer que apenas as entidades de feição sindical (sindicatos, federações e confederações dotadas de registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego) detém legitimidade constitucional para participar do processo de negociação coletiva, substituindo os integrantes da categoria representada, nos termos dos artigos 8º, III e VI, da Carta da República.

O Projeto de Lei ora em análise segue esse raciocínio, prevendo em seu art. 15, que a *representação sindical dos servidores e dos empregados públicos compreende os sindicatos, as federações, as confederações e as centrais sindicais*. Estabelecendo, ainda, que na ausência de sindicatos legalmente constituídos caberá às *associações de caráter classista* a legitimidade para representar os servidores ou os empregados públicos.

Para além dessa previsão inicial, entretanto, nada mais há no texto ora em análise para definir, por exemplo, a qual entidade sindical compete a legitimidade para negociar em favor de determinadas categorias de servidores públicos, quando mais de uma delas se considerem legitimadas a tanto, e entre elas não houver consenso sobre a qual caberá o assento à mesa de negociações.

Com efeito, se atentarmos para a atual conformação sindical no âmbito federal, por exemplo, veremos que são dezenas de entidades sindicais de âmbito nacional, representativas de diversos agrupamentos de servidores federais, não raras vezes com intersecção entre as categorias representadas, como podemos citar como exemplo o ANDES – Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições Federais e Ensino, o PROIFES – Federação de Sindicatos de Professores e Professoras de Instituições Federais de Ensino Superior e de Ensino Básico Técnico e Tecnológico,

o SINASEFE – Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica, e a FASUBRA – Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil, cada qual representando importante parcela dos servidores públicos ocupantes de cargos de docentes do ensino superior, da educação básica, da educação profissional e da educação tecnológica, ou parcela dos servidores técnico-administrativos ocupantes de cargos nas instituições de ensino equivalentes.

Ou ainda a CONDSEF – Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal, a FENASPS – Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social, o SINDFISCO – Sindicato Nacional dos Auditores-fiscais da Receita Federal do Brasil, e o SINAIT – Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, a primeira voltada à representação da totalidade dos servidores públicos federais, a segunda à representação de servidores federais lotados nas atividades de saúde, trabalho, previdência e assistência social, a terceira à representação dos auditores-fiscais da Receita Federal do Brasil, e a última à representação dos auditores-fiscais do trabalho.

A solução atualmente empregada tem sido o acesso de todas essas entidades à mesa, quando se tratar das categorias que sejam por elas total ou parcialmente representadas, o que parece ser o meio mais democrático e menos interventivo, o que é positivo.

Ocorre, porém, que à medida em que o direito à negociação coletiva passe a texto legal, nos parece bastante possível (quicá provável) que venhamos a vivenciar, num futuro não muito distante, alguns importantes conflitos de representação entre as diversas entidades sindicais representativas do funcionalismo, e que assim poderão ser levados à esfera do Poder Judiciário, com prejuízos à celeridade que se espera de um processo negocial.

À vista disso, somos daqueles que advogam que a norma regulamentadora deveria estabelecer meios para a resolução objetiva desses potenciais conflitos - nas específicas hipóteses em que esses não forem resolvidos politicamente, entre as próprias entidades envolvidas -, de modo a reduzir o campo de atuação do Poder

Judiciário em tal matéria. A ideia de “entidade mais representativa”, ou de “representação proporcional”, largamente empregada em diversos países, poderia ser uma solução para essas hipóteses, definindo-se a quantidade de assentos à determinada mesa de negociação a partir do número de sindicalizados (maior ou menor) de cada entidade em conflito.

5. Conclusão

Não restam dúvidas de que o envio do PL nº 1.893, de 2026, ao Congresso Nacional, constituiu um passo importante na direção da democratização das relações de trabalho no serviço público, bem assim na instituição de um mecanismo voltado à solução dos conflitos de interesses entre os servidores e a administração em prazo razoável, sempre tendo como norte o *interesse público* e a *continuidade dos serviços públicos*, tão essenciais à população brasileira.

Cumpra, assim, elogiar não só a iniciativa legislativa do Sr. Presidente da República, como também parabenizar aqueles e aquelas que nos últimos 2 (dois) anos se dedicaram à construção da referida proposta.

Isso não afasta, porém, a constatação de que o Projeto de Lei em análise carece de alguns dispositivos que dele deveriam constar, de modo que estando o Projeto de Lei agora tramitando em regime de urgência, é imperioso que apresentemos às entidades sindicais representativas dos servidores públicos algumas sugestões de alterações legislativas, capazes de suprir as lacunas apontadas e dotar o regulamento da eficácia e da força impositiva que ele precisa ter, cumprindo a essas entidades, evidentemente, melhor decidir sobre a conveniência e a oportunidade de converter essas sugestões em emendas, submetendo-as à apreciação do Congresso Nacional.

De Florianópolis e Brasília para São Luís, em 17 de junho de 2026.

Luís Fernando Silva
OAB/SC 9582

Cláudio Santos da Silva
OAB/DF 10.081

Referência bibliográfica:

1. DIREITOS SOCIAIS DOS SERVIDORES PÚBLICOS; Estudos em homenagem aos 10 anos do CNASP. Capítulo 5. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL: COMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS E REGRAS QUE REGEM A ATIVIDADE ADMINISTRATIVA. Disponível no endereço <https://shre.ink/3MbF>. Acesso em 12/06/2026/.