



Número 175
Abril 2017

**Impactos da Lei 13.429/2017
(antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**

Contrato de trabalho temporário e terceirização

DI-ESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores

Contrato de trabalho temporário e terceirização

Em 23 de março de 2017, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 4.302/1998, alterando dispositivos da Lei nº 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário em empresas urbanas e dispõe sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros. Em 31 de março, o projeto foi sancionado com três vetos pela presidência da República, tornando-se a Lei 13.429/2017.

Esse projeto, enviado à Câmara dos Deputados em 1998, tratava inicialmente da ampliação do *Contrato de Trabalho Temporário*, mas, posteriormente, foi modificado para regular as empresas que intermedeiam a contratação de trabalhadores temporários. A última tramitação do Projeto de Lei 4.302 ocorreu em 2008, mesmo após mensagem do Executivo, em 2003, solicitando arquivamento da proposta¹.

A seguir, serão apresentados os principais pontos da Lei 13.429/2017 e comentados os possíveis impactos para os trabalhadores.

O contrato de trabalho temporário

Regras anteriores à sanção do PL 4.302/1998

O estabelecimento desse tipo de contrato de trabalho foi uma das primeiras iniciativas de permissão da terceirização para o setor privado no país², pois esse tipo de contratação deve ocorrer por meio de empresa prestadora de serviços que tenha como finalidade disponibilizar mão de obra temporária.

O trabalho temporário é efetivado por intermédio de um contrato entre a empresa prestadora de serviço e a tomadora. Este contrato deve ser formalizado por escrito e descrever o motivo pelo qual a empresa tomadora requer o trabalho temporário. A empresa de serviços temporários também deve ser registrada no Ministério do Trabalho.

¹ Em 2003, o ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, a pedido das Centrais Sindicais, encaminhou solicitação à Câmara dos Deputados para retirada do PL 4.302, que não foi colocado em votação.

² A regulamentação da terceirização no Brasil tem início com o Decreto 200/1967, que, no parágrafo 7º do Artigo 10, liberava a contratação de empresa pela administração pública para a realização de tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle.

Caso a empresa prestadora de serviços que fornece trabalho temporário falisse, de acordo com a redação original da Lei 6.019, a tomadora seria solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e pelo pagamento da remuneração e indenizações previstas na lei.

Quando ao tempo de duração, o trabalho temporário era previsto para, no máximo, três meses, “salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social”.

Ao trabalhador registrado nesse regime são assegurados os seguintes direitos:

- Remuneração equivalente à recebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou a garantia de recebimento do salário mínimo;
- Jornada de oito horas, com horas extras remuneradas acrescidas de 20%;
- Férias proporcionais;
- Repouso semanal remunerado;
- Adicional noturno;
- Indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 do pagamento recebido;
- Seguro contra acidente do trabalho;
- Proteção previdenciária;
- Registro do contrato temporário na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Responsabilidade solidária da empresa contratante, em caso de não cumprimento dos pagamentos devidos ao trabalhador por parte da empresa prestadora de serviços.

O trabalhador temporário não tem direito à multa de 40% sobre o FGTS e aviso prévio, quando da rescisão do contrato de trabalho. Os direitos dele limitam-se ao exposto acima, sem quem incida sobre o contrato normas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como, por exemplo, regulamentação da jornada noturna, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, proteção à mulher e ao menor etc.

Comparando os direitos dos trabalhadores contratados em regime de *prazo indeterminado* com os dos temporários, nota-se precarização das condições de trabalho, pois essa modalidade de

contratação estabelece um padrão distinto de direitos e deixa o trabalhador instável em relação ao vínculo empregatício.

Novas regras para o trabalho temporário previstas na Lei 13.429/2017

A Lei 13.429/2017 traz as seguintes alterações no contrato de trabalho temporário:

- Altera o conceito de trabalho temporário, ampliando o uso dessa modalidade e eliminando o caráter de contratação para situações extraordinárias. Diz o seguinte:

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à **necessidade de substituição transitória de pessoal permanente** ou à **demandas complementar de serviços**.

O texto define ainda que *demandas complementar de serviços* é aquela “oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”.

A definição de demandas complementar de serviços como aquela que decorre de fatores imprevisíveis ou quando tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal, permite maior abrangência no uso deste tipo de contratação. Afinal, os serviços adicionais podem ou não ser previsíveis e a intermitência (irregularidade do serviço) pode ser periódica.

- Amplia o prazo de duração dos contratos temporários de 90 para 180 dias consecutivos, com possibilidade de extensão por mais 90 dias. O projeto aprovado permitia ainda alterar esse prazo por meio de acordo ou convenção coletiva – ou seja, a possibilidade de extensão do prazo do contrato, mas esse item foi vetado pelo Executivo.
- Prevê que um mesmo trabalhador poderá ser colocado novamente à disposição da mesma empresa tomadora somente após 90 dias de intervalo entre o término do contrato anterior e o novo contrato. Isso também pode ser facilmente gerenciado pela empresa prestadora de serviços, que pode “administrar o rodízio” dos contratos.

- Substitui a responsabilidade solidária pela responsabilidade subsidiária.
- Define que o trabalho temporário pode ser utilizado tanto nas atividades-fim como nas atividades-meio da empresa contratante.
- Permite o uso desse contrato na administração pública nos três níveis e também na área rural.
- Quantos aos direitos dos trabalhadores temporários, embora o texto tivesse reduzido os poucos direitos previstos para o trabalho temporário, o Executivo vetou os artigos 11 e 12 do PL, que tinham o seguinte conteúdo:
 - Substituição do conceito de remuneração pelo de salário: “é assegurado salário equivalente ao percebido pelos empregados que trabalham na mesma função”. O conceito de remuneração é mais amplo, pois nele está incluído o salário e demais benefícios como adicionais, comissões, gratificações etc.;
 - Jornada de trabalho equivalente à dos empregados que trabalham na mesma função, diferente da lei atual que estipula jornada de 8 horas diárias. Neste caso, o veto parece ser o único avanço, considerando que a jornada deve ser equivalente, caso seja inferior a 8 horas diárias;
 - Em caso de contratos de até 30 dias, pagamento direto das parcelas relativas ao FGTS, às férias e ao 13º salário proporcionais;
 - Não há previsão das demais garantias incluídas na redação anterior da Lei 6.019 (a de 2008), entre elas, horas extras remuneradas a 20%, descanso semanal remunerado, indenização por demissão sem justa causa e adicional noturno;
 - Proibição expressa da formação de vínculo entre a tomadora e o trabalhador temporário;
 - Registro na Carteira de Trabalho de contratação por trabalho temporário.

Necessidade pontual de mão de obra ou precarização do trabalho?

A Tabela 1 mostra que a participação de trabalhadores com contratos de trabalho temporário é bastante reduzida no mercado formal. Esses contratos representavam 2,4% do total de vínculos formais de emprego ao longo do ano, em 2005, e 1,0%, em 2015. Ou seja, além da

participação reduzida, houve recuo desse tipo de contrato nos últimos 10 anos, o que pode estar relacionado às melhorias ocorridas no mercado de trabalho nacional e à ampliação do contrato de trabalho por prazo indeterminado, que garante maior proteção ao trabalhador.

Essa constatação é reforçada quando se observa que, apesar do mercado formal de trabalho ter dobrado de tamanho entre 1995 e 2015, o número de trabalhadores temporários se manteve em números absolutos, reduzindo, portanto, a participação em números relativos, que passou de 1,8% para 1,0%. Isso sugere que a necessidade de contratar trabalhadores temporários é menor em tempos de melhora no mercado de trabalho e se amplia nos momentos de piora; ou, então, que, em períodos de atividade econômica mais aquecida, os trabalhadores estão menos dispostos a aceitar contratos de trabalho temporários.

Vale destacar que existem outros tipos de contrato de trabalho com prazo determinado no Brasil e que a totalidade desses outros vínculos foi de 454.516 trabalhadores em dezembro de 2015 e de 1.303.577 vínculos ao longo desse ano, portanto, eles possuem participação maior do que o *Contrato Temporário* tratado na Lei 13.429/2017. As alterações no trabalho temporário procuram ampliar a participação dessa modalidade nas alternativas já existentes de contratos com prazo determinado.

Tabela 1
Número de vínculos no mercado de trabalho formal e participação dos vínculos com contrato temporário de trabalho, 1995, 2005 e 2015, Brasil

Ano	Total de vínculos no ano	Total de trabalhadores temporários	
		Número	%
1995	35.526.390	635.982	1,8
2005	47.657.099	1.127.728	2,4
2015	72.175.102	733.933	1,0

Fonte: Ministério do Trabalho. Rais, 1995, 2005 e 2015

Elaboração: DIEESE, 2017

Nota: todos os contratos de trabalho formais realizados ao longo de um ano

A justificativa empresarial para regulamentar os chamados “contratos atípicos” na legislação trabalhista nacional se baseia no argumento de que há situações específicas em que o contrato por prazo indeterminado da iniciativa privada e o estatuto do servidor público são insuficientes para regular as relações de trabalho. De fato, existem situações específicas que demandam contratos de trabalho não tradicionais, o que não deveria ser justificativa para redução de direitos, mas, ao contrário, deveria ser motivo para garantir inclusive remuneração maior por hora trabalhada, devido ao caráter eventual do contrato de trabalho.

Atualmente, o contrato temporário de trabalho pode ser caracterizado como um “bico qualificado”, pois apesar de se referir a um vínculo formal de trabalho, ele tem como princípio condições inferiores às dos contratos por tempo determinado. Portanto, alterações legais que ampliem o uso dessa forma de contratação, para além de situações extraordinárias, podem resultar em abusos na utilização dessa modalidade pelas empresas, intensificando a precarização das condições de vida e de trabalho.

A ampliação do prazo do contrato temporário de 90 para 180 dias também abre precedente para a precarização das condições de trabalho e aumento da rotatividade, pois alguns setores econômicos podem optar por ampliar a parcela da força de trabalho em regime temporário.

Os objetivos da legislação trabalhista deveriam ser o fortalecimento do trabalho formal e por prazo indeterminado e a restrição, a situações bastante específicas, de outros tipos de contratos - tempo parcial, temporário, por prazo determinado urbano e rural, aprendiz. Adicionalmente, aos contratos atípicos deveria ser garantida a extensão dos direitos previstos no contrato por prazo indeterminado, em virtude da eventualidade que o caracteriza e da menor segurança que proporciona aos trabalhadores. Tais medidas impediriam que vínculos formais por prazo indeterminado fossem substituídos pelos contratos atípicos tão somente como mero expediente para reduzir custos trabalhistas por meio da precarização das condições de trabalho.

Regulamentação da terceirização

O debate em torno da regulamentação da terceirização vinha sendo travado na sociedade brasileira e no Congresso Nacional desde 2011, por meio, principalmente, do Projeto de Lei 4.330/2004.

Desde então, o movimento sindical se mobilizou fortemente em torno do tema, buscando garantir na regulamentação mais proteção e garantias aos trabalhadores terceirizados e restringir a amplitude da terceirização. Atualmente, o projeto aprovado na Câmara encontra-se no Senado, sob a denominação de PLC 30/2015.

Apesar de o tema estar em debate no Senado Federal, forte articulação das entidades patronais conseguiu o desarquivamento e a recolocação do PL 4.302/1998 na pauta da Câmara.

A regulamentação da terceirização foi incorporada às alterações da Lei 6.019/1974, que se tornou o Projeto de Lei 4.302/1998, cujo objetivo inicial era tratar apenas do trabalho temporário. Esse é o primeiro destaque ao se analisar a Lei 13.429/2017. Devido à extrema

complexidade do tema e aos múltiplos impactos, a regulamentação da terceirização deveria ser tratada em lei específica, cujo conteúdo tentasse abarcar os diversos elementos envolvidos nas relações entre contratantes e terceiras, entre as terceiras e os empregados e entre a contratante e os terceirizados.

Outros aspectos preocupantes serão comentados a seguir.

- A Lei exclui as empresas de vigilância e transporte de valores, mas não deixa claro se as regras se estendem ou não ao setor público e ao trabalho doméstico. Esse vácuo normativo traz insegurança jurídica para empresas e trabalhadores e pode levar ao aumento da judicialização, caso não seja solucionado (Artigo 19-B).
- Nos termos da Lei sancionada, a empresa terceira é uma pessoa jurídica de direito privado que presta serviços determinados e específicos a terceiros. Essa definição viabiliza a chamada “pejotização”, que significa a prestação de serviço por empresa de uma só pessoa (Artigo 4º e, de modo ainda mais evidente, no segundo parágrafo do Artigo 4º-A).
- Já a empresa contratante é definida como a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos (Artigo 5º). Portanto, a Lei autoriza que pessoa física terceirize os serviços que ela presta. Nesse caso, um PJ poderia terceirizar um serviço que presta para uma empresa contratante, resultando numa cadeia quase interminável de subcontratações que dificultará sobremaneira a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária. Com isso, aumentará consideravelmente o risco de fraudes, de sonegação, precarização e comprometimento da qualidade dos produtos e serviços.
- Os requisitos exigidos das empresas prestadoras de serviços são genéricos e insuficientes (Artigo 4º B), limitando-se a:

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II – registro na Junta Comercial;

III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

- empresas com até dez empregados – capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

- empresas com mais de dez e até vinte empregados – capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

- empresas com mais de 20 e até cinquenta empregados – capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
- empresas com mais de cinquenta e até cem empregados – capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e
- empresas com mais de cem empregados, capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).³

- A realização da atividade poderá ocorrer por meio de pessoal próprio da empresa contratada ou de subcontratação, isto é, a Lei possibilita a quarteirização e a cadeia de subcontratação (Artigo 4º - A – parágrafo 1º). Somado à possibilidade prevista no Artigo 5º, de que a contratante possa ser pessoa física (PJ) e que também possa terceirizar, intensifica-se o risco de fragmentação excessiva dos processos produtivos, fraudes, sonegação e queda na qualidade dos produtos e serviços.
- Não há vedação explícita à intermediação de mão de obra, a qual configura terceirização espúria, pois visa somente substituir trabalhadores diretamente contratados por terceirizados.
- As cláusulas exigidas no contrato de prestação de serviços são insuficientes e excessivamente genéricas (Artigo 5º B), limitando-se a:

- I – qualificação das partes;
- II – especificação do serviço a ser prestado;
- III – prazo para a realização do serviço, quando for o caso;
- IV – valor.

Além disso, não se preveem garantias contratuais, entre elas, comprovação periódica, pela prestadora de serviços, da quitação de obrigações previdenciárias e trabalhistas. Também não se instituem mecanismos para verificar e/ou assegurar a quitação mensal da folha de pagamentos pela contratada.

- Em relação à equiparação das condições de trabalho entre os terceirizados e os trabalhadores próprios, a Lei menciona que isso é apenas uma faculdade da contratante (Artigo 5º - A, parágrafo 4º):

³ Projeto de Lei 4.302/1998, redação sancionada.
Os impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998)
para os trabalhadores

A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante ou em local por ela designado⁴.

- A Lei estabelece a responsabilidade subsidiária da contratante pelas obrigações trabalhistas relacionadas ao contrato de prestação de serviços durante o período em que ele vigorar. A responsabilidade subsidiária estabelece que os trabalhadores credores só poderão cobrar dívidas da empresa contratante após esgotarem todas as tentativas e possibilidades legais de receberem os recursos diretamente da empresa prestadora de serviços (Artigo 5º - A – parágrafo 5º)
- Limita a penalidade por descumprimento de cláusulas contratuais ao pagamento de multa pela prestadora de serviços, mas não estabelece parâmetros para fixação da penalidade (Artigo 19-A).
- Caso esteja em vigor um contrato de prestação de serviços, a adesão às regras estabelecidas na Lei 13.429/2017 é facultativa, “se as partes assim acordarem” (Artigo 19-C).

Com base nos aspectos até aqui comentados, pode-se afirmar que a regulamentação da terceirização contida na Lei 13.429/2017 é excessivamente genérica e omissa em vários aspectos das relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços e entre essas e as contratantes. Essas omissões poderão ocasionar aumento da insegurança laboral e jurídica para trabalhadores e empresas, motivando conseqüente aumento de ações trabalhistas na justiça. Além disso, o texto legal é muito frágil quanto à garantia dos direitos e à proteção dos trabalhadores terceirizados, aumentando riscos de crescimento de precarização das condições de trabalho e rotatividade.

Por outro lado, a permissão da quarteirização e da subcontratação, inclusive por PJs, pode levar à fragmentação excessiva dos processos produtivos, dificultando a fiscalização, pelos órgãos governamentais, do cumprimento de obrigações fiscais e previdenciárias pelas diversas prestadoras de serviços. Caso isso ocorra, ficará comprometido o almejado equilíbrio financeiro das contas públicas e da previdência, já seriamente prejudicado pela queda drástica da arrecadação causada pela grave recessão que o país atravessa.

Em síntese, a mudança legislativa não contribui nada para estabelecer relações de trabalho equilibradas nem para melhorar o ambiente econômico.

⁴ Lei 13.429/2017

Os impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998)
para os trabalhadores

Considerações finais

A aprovação da Lei 13.429/2017, combinada a outras medidas propostas no Projeto de Lei 6.787/2016, de alteração da CLT, e a Proposta de Emenda Constitucional 287, que trata da reforma da Previdência⁵, afetará drasticamente, para pior, as condições de vida dos trabalhadores brasileiros. Além disso, alterará a estrutura do mercado de trabalho, aprofundando a heterogeneidade, a rotatividade e as desigualdades já existentes. Em consequência, serão ampliadas as desigualdades sociais no país.

Ademais, não há comprovação de que flexibilização ou redução da proteção trabalhista tenham sido capazes de gerar empregos em qualquer país, como mostra estudo recentemente divulgado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT (ADASCALITEI; MORANO, 2016). Portanto, o efeito pretendido pelo governo com a Lei 13.429/2017 - e também com a reforma trabalhista -, isto é, o estímulo a novas contratações, não se efetivará e ainda poderá resultar em piora na arrecadação fiscal e previdenciária, aumento da sonegação e da dificuldade de fiscalização, ao estimular a excessiva fragmentação dos processos produtivos entre inúmeras prestadoras. Poderá levar também ao crescimento das despesas com seguro desemprego, ao estimular a rotatividade.

Até mesmo órgãos internacionais conservadores, como Fundo Monetário Internacional e o Fórum Econômico Mundial, têm alertado para os riscos inerentes às novas formas precárias de trabalho, como queda drástica da renda, e, por consequência, do consumo, aumento da desigualdade social, evasão fiscal e aumento dos déficits previdenciários, além de impactos sociais nefastos, como crescimento da pobreza e da criminalidade (LIMA, 2017).

Por fim, a aprovação das novas regras para a terceirização e o trabalho temporário não assegurará a segurança jurídica tão almejada pelas empresas, ao contrário, poderá levar, como já dito antes nesta Nota, à ampliação de conflitos e da judicialização dessas formas de contratação. Para os trabalhadores, trará maior insegurança, instabilidade e precarização das condições de trabalho.

⁵ PEC 287/2016 (Proposta de Emenda Constitucional nº 287).

Os impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998)
para os trabalhadores

Referências bibliográficas

ADASCALITEI, D.; MORANO, C. P. Drivers and effects of labour market reforms: evidence from a novel policy compendium. **IZA Journal of Labor Policy** (2016). Disponível em: <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0071-z>

BRASIL. Leis e Decretos. **Lei n. 6.019 de 03 de janeiro de 1974**: dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, DF, 03 jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm.

BRASIL. Leis e Decretos. **Lei n. 13.429**, de 31 de março de 2017: Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, mar. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm

BRASIL. Leis e Decretos. **Projeto de Lei 4.302/1998**: dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. Brasília, DF, 19 mar. 1998.

BRASIL, Câmara dos Deputados: Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. **Projeto de Lei n. 4.330 de 2004**: Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>.

BRASIL. Leis e Decretos. **Proposta de Emenda à Constituição n. 287 de 2016**: Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>.

LIMA, Luis. Desigualdade no centro do debate econômico. duas entidades, notadamente associadas à corrente de pensamento liberal, publicaram documentos em que questionam atual modelo de desenvolvimento. **Época**: economia, São Paulo, 16 jan. 2017. Disponível em: <http://epoca.globo.com/economia/noticia/2017/01/fmi-e-forum-de-davos-colocam-desigualdade-no-centro-do-debate-economico.html>

MABEL, Sandro (Deputado). **Projeto de Lei da Câmara n. 30 de 2015**: Agenda Brasil 2015: Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>

Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente: Luís Carlos De Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Vice-presidente: Raquel Kacelnikas

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Secretário Nacional: Nelsi Rodrigues da Silva

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Bernardino Jesus de Brito

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

Diretor Executivo: Carlos Donizeti França de Oliveira

Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP

Diretora Executiva: Cibele Granito Santana

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP

Diretor Executivo: Josinaldo José de Barros

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva: Maria das Graças de Oliveira

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretor Executivo: Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA

Diretora Executiva: Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Direção Técnica

Diretor técnico: Clemente Ganz Lúcio

Coordenadora de pesquisas e tecnologia: Patrícia Pelatieri

Coordenador de educação e comunicação: Fausto Augusto Júnior

Coordenador de relações sindicais: José Silvestre Prado de Oliveira

Coordenadora de estudos em políticas públicas: Angela Maria Schwengber

Coordenadora administrativa e financeira: Rosana de Freitas

Equipe técnica responsável

Adriana Marcolino

Regina Coeli Camargos

Patrícia Pelatieri