



Número 288
15 de dezembro de 2025

Notas sobre a proposta de reforma administrativa apresentada em 2025

Notas sobre a proposta de reforma administrativa apresentada em 2025

Introdução

De tempos em tempos, são propostas mudanças na organização, estrutura e no funcionamento da administração pública. São as chamadas reformas administrativas, que sempre se comprometem a melhorar o desempenho, a eficácia e a qualidade da prestação dos serviços públicos. Alterar a forma como o Estado se organiza, porém, implica, implícita ou explicitamente, a definição de algumas questões. A principal delas talvez esteja sintetizada na pergunta: “qual é o papel do Estado?”, que se desdobra em muitas outras como: “e quais seriam as funções ou atribuições que cabem a ele?”, “e os limites?”, “que papel ele tem na vida dos cidadãos?”, “qual o Estado almejado pela classe trabalhadora?”.

Esta Nota Técnica visa analisar alguns elementos da proposta de reforma administrativa apresentada ao Congresso Nacional, em outubro de 2025, por meio da Proposta de Emenda à Constituição nº 38 (PEC 38/2025), com destaque especial aos pontos que, por alteração de direitos ou ampliação de deveres, podem ter impacto sobre a situação dos servidores e servidoras públicas.

Estrutura da proposta de reforma administrativa

A PEC 38/2025, que trata da reforma administrativa, foi apresentada à Câmara dos Deputados após um período de debates realizados pelo grupo de trabalho (GT) criado pelo presidente da Câmara dos Deputados, Hugo Motta (RP-PB), e presidido pelo deputado federal Pedro Paulo (PSD-RJ), para discutir e elaborar propostas relacionadas às mudanças na gestão pública e no serviço público brasileiro, entre outras questões.

O pacote da reforma foi dividido em três textos legislativos: uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC), já protocolada; um projeto de lei complementar (PLP); e um projeto de lei ordinária (PL). Além desses, também foi divulgado um relatório final que agrega aos textos legislativos os argumentos e explicações relacionados a cada uma das propostas. Em conjunto, tais documentos somam mais de 70 medidas organizadas em quatro eixos:

1. Estratégia, governança e gestão

O primeiro eixo aborda questões relacionadas ao orçamento público, como a revisão anual dos gastos públicos e a obrigatoriedade de o Poder Executivo de todos os entes da Federação elaborarem planejamentos estratégicos e desdobrá-los em acordo de resultados, nos quais devem ser explicitados objetivos e metas específicos para cada órgão e entidade. Arelados a essas metas e a esses indicadores, existe a possibilidade de concessão de um bônus de resultados.

2. Transformação digital

O segundo prevê medidas para digitalização de processos e serviços, que deverão alcançar toda a administração pública brasileira. Algumas delas, como o uso da plataforma gov.br e de processos eletrônicos, já estão em andamento.

3. Profissionalização

O terceiro discorre sobre a força de trabalho no serviço público, propondo medidas para contratação, avaliação de desempenho, progressão na carreira, entre outras voltadas para a atuação dos servidores públicos.

4. Extinção de privilégios

Por fim, o eixo que trata da extinção de privilégios incorpora antigas reivindicações do movimento sindical representativo de servidores públicos e que contam com grande adesão popular, como, por exemplo, a contenção de remunerações que extrapolem o teto previsto constitucionalmente.

O foco desta Nota Técnica são as propostas que, de alguma forma, podem alterar as relações de trabalho na administração pública. O texto está centrado, portanto, no eixo 3 (Profissionalização) e em alguns elementos do eixo 1 (Estratégia, Governança e Gestão).

Principais mudanças propostas na reforma administrativa

1. Remuneração

A proposta em tramitação prevê a ampliação de formas de remuneração variável atreladas a metas, resultados e avaliação de desempenho ou performance. Rubricas remuneratórias

vinculadas exclusivamente ao tempo de serviço seriam extintas não apenas na União, mas também nos estados, no Distrito Federal e nos municípios, bem como nos poderes Legislativo e Judiciário e em órgãos autônomos como Ministério Público, Tribunais de Contas e Defensoria Pública.

1.1. Bônus de resultado

Um dos exemplos da remuneração variável vinculada a metas é o bônus de resultado, previsto no eixo Estratégia, Governança e Gestão, que determina a obrigatoriedade de divulgação do planejamento estratégico dos entes federados. Nesse sentido, presidente da República, governadores e prefeitos teriam até 180 dias após o início do mandato para publicar os objetivos e metas que orientarão toda a gestão ao longo do período governamental. Esse planejamento deve nortear a construção de outro documento denominado acordo de resultados, com o detalhamento dos objetivos e metas específicos para cada órgão e entidade da administração. Com base no cumprimento ou não desses indicadores, cada órgão receberia o equivalente a uma 14ª folha salarial a ser distribuída de forma meritocrática para aqueles que atingirem as metas.

A instituição de metas e resultados não é inédita no setor público. Na Lei de Responsabilidade Fiscal, por exemplo, já existe a previsão de que o Planejamento Plurianual (PPA) apresente diretrizes, objetivos e metas para um período de quatro anos¹ e que a Lei de Diretrizes Orçamentárias registre as metas e prioridades para o ano fiscal. O que há de inovação na proposta, além do desdobramento específico para órgãos e entidades, é o atrelamento de um bônus remuneratório a metas.

Vale lembrar que a negociação coletiva não está regulamentada no setor público, o que dificulta que sindicatos e associações representativas de servidores negociem os indicadores previstos, bem como a distribuição dos bônus.

Além disso, por se tratar de parcela variável, não há garantia de que seja concedida, mesmo com o alcance integral de metas e resultados, uma vez que a distribuição do bônus fica totalmente a critério da administração. Assim, em vez de premiar a dedicação ao trabalho, esse tipo de medida pode desmotivar o engajamento dos servidores, dado que o retorno pecuniário pode não ocorrer.

¹ Esses quatro anos não coincidem com o mandato do Poder Executivo. O primeiro ano é dedicado à construção do PPA, que vigora do segundo ano do mandato em curso até o 1º do mandato subsequente.

1.2. Teto de gastos

Além de incentivar mecanismos de remuneração variável, a reforma também propõe um teto de gastos para as despesas primárias dos estados nos poderes e órgãos autônomos e no Poder Legislativo e nos Tribunais de Contas municipais, que são aquelas despesas que incluem remunerações, salários, aposentadorias, pensões e outras despesas primárias. Não estão relacionados com juros nem amortização da dívida pública.

O teto para as despesas primárias é estipulado conforme a variação real da receita primária e do resultado primário. As receitas primárias são basicamente as oriundas de impostos, taxas e contribuições. Assim, o resultado primário é a subtração da receita primária e a despesa primária.

Tanto a receita primária quanto o resultado primário são considerados para esse teto. Se a receita cresce menos que a inflação (medida pelo IPCA-IBGE de julho de um ano até junho do ano seguinte), utiliza-se a inflação como teto. Já se a receita aumentar mais que a inflação, o teto considera a inflação mais uma parcela adicional que pode variar entre 50% a 70% do crescimento real. Essa parcela adicional é sempre limitada a 2,5%. As possibilidades de teto conforme a proposta da PEC 38/2025 estão sintetizadas na tabela 1 a seguir.

TABELA 1 - Hipóteses de variação da receita primária e do resultado primário e teto proposto para as despesas primárias na PEC 38/2025

Varição real da receita primária	Resultado primário	Teto para as despesas primárias
Nula ou negativa	-	Inflação
Positiva	Nulo ou negativo	Inflação + parcela de até 50% de variação real positiva da receita primária limitada a 2,5%
Positiva	Positivo	Inflação + parcela de até 70% de variação real positiva da receita primária limitada a 2,5%

Elaboração: DIEESE

Apesar de mais flexível do que o teto estipulado na Emenda Constitucional 95/2016, que previa apenas a inflação como limite máximo, esse pode ser mais um entrave nas negociações salariais – quando elas ocorrem – o que se torna mais um elemento dificultador das relações entre servidores e administração pública.

Sem regulamentação efetiva da negociação coletiva no setor público, há o risco de se manter um sistema que contorna o debate salarial, criando gratificações e indenizações variáveis que, embora legais, são pouco transparentes e frequentemente utilizadas para suprir lacunas estruturais na remuneração.

2. Carreira e progressão

As propostas voltadas à remuneração dos servidores compõem um conjunto de medidas que, sob a justificativa de promover transparência, equidade e sustentabilidade fiscal, alteram de forma profunda a lógica de valorização das carreiras e o equilíbrio entre motivação, mérito e isonomia.

A criação de carreiras com pelo menos 20 níveis de progressão e a limitação do salário inicial a 50% do final tornam as trajetórias mais longas, o que tende a provocar a estagnação funcional e a reduzir a atratividade do serviço público, especialmente em áreas que exigem alta qualificação técnica e longos períodos de formação.

Além disso, cabe ressaltar que, devido à ausência de regulamentação da negociação coletiva no setor público, não é incomum que os servidores fiquem anos sem qualquer reajuste nos vencimentos. Assim, parte da perda do poder de compra é mitigada pela progressão na carreira. Logo, atrelar o avanço a avaliações de desempenho, sem negociação dos critérios, e à disponibilidade orçamentária pode restringir ainda mais os rendimentos dos trabalhadores.

Além disso, a possibilidade de ingresso direto em níveis mais elevados rompe o princípio da isonomia entre servidores e cria hierarquias internas baseadas em critérios de mercado, favorecendo o recrutamento de profissionais “notáveis” em detrimento daqueles que ingressam por concurso público e seguem a progressão tradicional. Ademais, a medida não resolve as defasagens salariais estruturais.

A proposta de uma tabela remuneratória unificada busca simplificar o sistema e aumentar a transparência, mas pode resultar em perda de autonomia para carreiras e insuficiente valorização de funções de maior complexidade ou responsabilidade. Ao adotar um modelo padronizado, corre-se o risco de ignorar as especificidades setoriais e concentrar as decisões sobre remuneração em instâncias centrais.

Por fim, a imposição de um modelo único pode não ser aderente à realidade dos servidores fora da esfera federal, desconsiderando as peculiaridades locais dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.

3. Teletrabalho

A proposta de regulamentação nacional do teletrabalho no serviço público, limitada a 20% do efetivo e a um dia por semana, com possibilidade de ampliação mediante ato específico, é destacada como medida de modernização administrativa e de promoção do bem-estar dos servidores. No entanto, ocupa lugar periférico na PEC e depende de regulamentações futuras para produzir efeitos mínimos. Em suma, opera mais como elemento retórico, destinado a criar a impressão de modernização ou controle, do que como medida capaz de alterar de fato o funcionamento do Estado.

Embora o texto reconheça ganhos de produtividade e qualidade de vida, ignora que o teletrabalho já vem sendo amplamente disciplinado por normas infralegais e que incluí-lo em uma Proposta de Emenda à Constituição é desproporcional.

Do ponto de vista analítico, a iniciativa também evidencia contradições: sob o argumento da eficiência e da digitalização, transfere custos e responsabilidades ao servidor, sem garantir infraestrutura, direito à desconexão ou mecanismos equitativos de avaliação de desempenho.

Além disso, ao impor limites rígidos ao número de servidores em regime remoto, a medida desconsidera as especificidades das atividades e dos órgãos, podendo restringir arranjos produtivos que já demonstraram bons resultados. Trata-se assim de outra questão que deveria ser normalizada por meio de negociação coletiva de trabalho, considerando a dinâmica de funcionamento dos diversos setores, porém, como já dito anteriormente, não há qualquer menção à regulamentação da negociação coletiva na proposta em tramitação.

4. Admissão, concursos e seleções

As propostas relacionadas a admissão, concursos e seleções no serviço público revelam uma tentativa de reconfigurar formas de ingresso e mobilidade nas carreiras do setor público.

Atualmente, o ingresso no serviço público se dá por concurso público específico para cada cargo. O processo é descentralizado e conduzido por cada órgão ou ente, o que pode gerar custos

elevados e desigualdade de oportunidades, especialmente em municípios menores. A entrada geralmente se dá no nível inicial da carreira.

A reforma prevê a possibilidade de adoção de concursos nacionais unificados, abertos à adesão de estados e municípios, permitindo o aproveitamento de uma base de aprovados para múltiplos cargos. Antes mesmo de a PEC ser protocolada, já havia ocorrido a primeira edição do Concurso Nacional Unificado (CNU), em 2024, e a segunda edição em 2025.

Ainda que a expansão do CNU possa corrigir assimetrias de acesso e reduzir despesas para os cidadãos que desejam ingressar no serviço público, implementá-lo em estados e municípios requer planejamento integrado e adoção de salvaguardas para proteger o pacto federativo e que evitem concentrar o controle dos processos seletivos em estruturas centralizadas e distantes das realidades regionais.

A reforma também propõe o ingresso direto em níveis mais elevados da carreira, com a intenção de permitir a entrada de profissionais com experiência prévia e qualificações específicas, o que busca alterar o modelo tradicional de concurso público baseado no acesso exclusivamente pelo primeiro nível. Essa medida rompe com o princípio de isonomia que hoje orienta o concurso público, pelo qual todos ingressam nas mesmas condições, e pode fragilizar o aprendizado institucional que decorre do percurso formativo interno. Além disso, ao criar vias diferenciadas de entrada, tende a produzir divisões internas entre servidores que iniciam no primeiro nível e aqueles que chegam diretamente em posições avançadas, alimentando percepções de desigualdade e favorecimento.

Também são propostas a padronização do estágio probatório, com avaliações de desempenho e capacitação obrigatórias. O estágio probatório é outro elemento central na redefinição das formas de admissão e permanência no serviço público. A proposta de padronizar e fortalecer os processos avaliativos tem méritos ao aproximar o desempenho do servidor de metas institucionais, mas o modelo sugerido incorre em excessiva subjetividade e dependência hierárquica. Como a avaliação seria de responsabilidade da chefia imediata, muitas vezes ocupada por cargos comissionados, há risco de fragilização da isenção e da segurança jurídica do recém-ingresso. Assim, em vez de promover meritocracia, o modelo pode instaurar um regime de vulnerabilidade política e pessoal, desestimulando a autonomia e a imparcialidade técnica.

Nos pontos referentes aos cargos comissionados e de liderança, as propostas combinam, ao mesmo tempo, intenções de profissionalização com riscos de engessamento. A definição de percentuais máximos e mínimos de ocupação por servidores efetivos busca conferir continuidade

e técnica à gestão, mas desconsidera a diversidade estrutural do país. Municípios de pequeno porte, com número reduzido de servidores efetivos, podem enfrentar dificuldades operacionais para cumprir as determinações e garantir o funcionamento da máquina administrativa.

Em síntese, o conjunto das medidas relativas a admissão, concursos e seleções no serviço público expressa uma tentativa de conciliar eficiência administrativa e justiça institucional, mas revela contradições significativas. A modernização pretendida parece priorizar o desempenho e a flexibilidade gerencial em detrimento dos princípios que, de acordo com a Lei n 9.794/1999, orientam o serviço público: legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência. Se implementadas sem salvaguardas institucionais, essas mudanças podem reconfigurar o pacto no funcionalismo brasileiro, substituindo o concurso público, instrumento de igualdade, por mecanismos seletivos que reforçam hierarquias e distinções sociais dentro do próprio Estado.

5. Formas de vínculos e contratações temporárias

As propostas de mudança nas formas de contratação e terceirização representam transformação estrutural no serviço público. Embora sejam apresentadas como estratégias para aumentar a eficiência e reduzir custos, essas medidas aprofundam a lógica introduzida pela terceirização irrestrita de 2017, amplamente reconhecida como precarizante, e levantam preocupações sobre a fragilização dos vínculos, a perda de direitos e o enfraquecimento da capacidade estatal.

A criação do vínculo estatutário por tempo determinado pretende permitir contratações para necessidades transitórias, com estabilidade limitada e teto de 5% do quadro, evitando o “inchaço” da folha e passivos previdenciários. No entanto, essa medida pode significar enfraquecimento do regime jurídico único, transformando os servidores públicos em profissionais temporários e fragilizando a continuidade das políticas públicas.

Na mesma direção, a regulamentação nacional dos agentes temporários estabelece vínculos de até cinco anos, com direitos restritos e quarentena para recontração. Embora o discurso oficial aponte para a necessidade de organizar contratações excepcionais, na prática, a medida institucionaliza a substituição de servidores efetivos por contratos de curta duração, corroendo a estrutura estatutária e abrindo caminho para a terceirização e privatização de funções estatais.

O fortalecimento dos direitos de terceirizados, apresentado como avanço social, pode ser interpretado como estratégia para legitimar e expandir a terceirização no setor público, aprofundando desigualdades e comprometendo a qualidade e a impessoalidade do serviço prestado à população.

6. Estabilidade

Atualmente, os servidores efetivos ingressos por concurso adquirem estabilidade no cargo após cumprirem um estágio probatório. Essa estabilidade funciona como proteção contra interferências políticas, garantindo imparcialidade e continuidade administrativa. A reforma pretende alterar estes dois pontos: o vínculo e o estágio, prevendo a criação do vínculo estatutário por tempo determinado e a contratação de servidores para funções transitórias, com estabilidade apenas durante o período do vínculo, limitado a 10 anos e restrito a até 5% do quadro.

Essa medida relativiza o princípio da estabilidade e cria um tipo de servidor submetido à lógica de temporariedade e à incerteza quanto à continuidade das atividades que realiza, o que fragiliza a neutralidade técnica e a autonomia funcional em relação a interesses políticos.

O estágio probatório, por sua vez, passa a ser um processo de avaliação do servidor. O fortalecimento dessa etapa vincula a estabilidade ao desempenho e à capacitação, mas transfere grande poder avaliativo às chefias imediatas, abrindo margem para subjetividades e interferência política no processo de efetivação. Assim, a estabilidade deixa de ser uma proteção institucional contra pressões externas e passa a depender de avaliações que podem ser arbitrárias.

A proposta de estabilidade e licença-maternidade para agentes temporárias busca corrigir lacunas de direitos entre servidoras efetivas e as demais e é positiva para reforçar as medidas públicas de promoção da igualdade. No entanto, é uma medida insuficiente para resolver de forma permanente as diferenças no acesso aos direitos, além de não atenuar a questão mais preocupante, que é a contratação no serviço público fora do regramento dos regimes jurídicos únicos.

7. Políticas para as mulheres

As propostas destinadas a prevenir e combater assédio, discriminação e violência de gênero no serviço público expressam avanço importante ao incorporar princípios éticos e de direitos humanos à agenda da reforma administrativa. No entanto, a formulação e especialmente a inclusão

direta dessas proposituras no texto constitucional suscitam dúvidas sobre o fato de elas terem coerência institucional e capacidade real de produzir mudanças concretas.

Hoje, os procedimentos de prevenção e apuração desses tipos de crime são muito desiguais entre os diferentes órgãos públicos, além de marcados por subnotificação, ausência de canais de denúncia seguros e falta de protocolos padronizados. A reforma busca superar essa fragmentação ao prever punições mais severas para casos de assédio, o retorno prioritário ao trabalho presencial de vítimas de violência doméstica, promover espaços de acolhimento e criar canais e procedimentos padronizados. A previsão de punições mais severas e da tipificação do assédio moral e da discriminação como infrações disciplinares graves constitui avanço formal no combate a práticas nocivas enraizadas nas relações hierárquicas do serviço público. No entanto, o texto revela limitações estruturais: não há menção a mecanismos institucionais autônomos de apuração, apoio psicológico ou canais de denúncia independentes, elementos fundamentais para garantir segurança e confidencialidade às vítimas. Sem essas salvaguardas, há o risco de que o combate ao assédio se torne medida meramente punitivista, desprovida de políticas preventivas e educativas.

Da mesma forma, o enquadramento do assédio sexual como ato de improbidade administrativa, com punição máxima de demissão, reforça o caráter simbólico e disciplinar das medidas. A criminalização mais severa pode ter efeito dissuasivo, mas, isoladamente, não resolve a subnotificação e a vulnerabilidade das vítimas, sobretudo em ambientes marcados por relações de poder desiguais e pela ausência de protocolos de acolhimento.

A responsabilização é importante, mas deve ser acompanhada por uma política institucional de prevenção e de formação de lideranças comprometidas com a cultura organizacional de respeito e equidade, caso contrário, reforça-se a lógica de punição individual sem que sejam enfrentadas as estruturas que reproduzem o assédio e a discriminação.

Por fim, a proposta de priorizar vítimas de violência doméstica em processos de remoção e obtenção de teletrabalho introduz uma dimensão humanizadora e necessária na gestão de pessoas, reconhecendo que o Estado deve ser agente protetor e não apenas empregador. Contudo, a medida, apresentada no âmbito de uma reforma administrativa de viés gerencial, parece deslocada de um contexto mais amplo de políticas de gênero e proteção social. A implementação efetiva da iniciativa exigiria sigilo, acompanhamento intersetorial e medidas de prevenção ao estigma e à discriminação contra as mulheres beneficiadas, sob pena de transformar um direito protetivo em fonte de vulnerabilidade.

Considerações finais

Apresentada como esforço de "modernizar" o Estado e de melhorar a prestação de serviços públicos, a proposta de reforma administrativa elaborada pelo grupo de trabalho da Câmara dos Deputados, e já protocolada por meio da PEC 38/2025, tem enfrentado forte resistência de amplos setores da sociedade civil brasileira, incluindo servidores públicos, sindicatos e demais entidades representativas desses trabalhadores, que a veem como ataque e ameaça aos pilares de excelência do serviço público.

Com alcance nacional, envolvendo também estados, municípios, todos os poderes e órgãos autônomos, a proposta apresenta algumas ambiguidades no que se refere aos servidores públicos. Embora incorpore algumas medidas relacionadas à gestão de pessoas, como diretrizes para enfrentamento de assédios, parâmetros para nomeação e exoneração de cargos comissionados e previsão de cotas de gênero na ocupação desses cargos, o texto também introduz mecanismos de remuneração variável atrelados a performance individual, retomando antigas prescrições que têm histórico controverso na administração pública.

A reforma administrativa implementada no Brasil na década de 1990 já introduzia mecanismos de avaliação funcional e dispositivos de remuneração com base em critérios meritocráticos. A adoção desses instrumentos, no entanto, requer cautela, pois a aplicação pode ficar excessivamente sujeita à discricionariedade dos agentes e, em consequência, resultar em pressões para o rebaixamento dos patamares remuneratórios dos servidores públicos.

Nessa mesma direção, a PEC 38/2025 retoma elementos presentes na antiga PEC 32/2020 ao proibir, por exemplo, adicionais e progressões baseados exclusivamente no tempo de serviço. É importante destacar que, na ausência de regulamentação da negociação coletiva no setor público, esses instrumentos acabam cumprindo a função de mitigar perdas salariais ao longo do tempo. Assim, qualquer proposta de reforma administrativa que não incorpore a regulamentação das negociações de trabalho no setor público e que imponha verticalmente medidas para estados, Distrito Federal e municípios, desconsiderando as realidades locais e o pacto federativo, tende a fragilizar as relações de trabalho entre os servidores e as administrações públicas em todo o país.

Quanto aos desdobramentos políticos, a tramitação da PEC depende de diversos fatores, entre eles, o calendário eleitoral de 2026; a disposição do Congresso em votar um tema impopular em ano pré-eleitoral; o cumprimento (ou não) dos trâmites legislativos regulares, como audiências

públicas e comissões; e a posição do governo federal em relação ao conteúdo da proposta e dos textos complementares. Essas questões fazem com que permaneça incerta a data em que a medida será votada.

Escritório Nacional: 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: José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciários de São Paulo – SP

Vice-presidente: Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos de Saúde do Estado de São Paulo – SP

Secretário Nacional: 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: Alex Sandro Ferreira da Silva

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

Diretora Executiva: Cecília Margarida Bernardi

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

Diretor Executivo: Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo: Ednilson Rossato

Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - SP

Diretor Executivo: Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretor Executivo: Gabriel Cesar Anselmo Soares

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

Diretor Executivo: José Carlos Santos Oliveira

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

Diretora Executiva: Marta Soares dos Santos

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

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

Adriana Marcolino – Diretora Técnica

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Víctor Gnecco Pagani – Diretor Adjunto

Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Equipe técnica responsável

Carolina Gagliano Rodrigues Felipe

Ernesto Johannes Kokke do Rego

Lucas Colucio

Mariel Angeli Lopes

Max Leno de Almeida

Patrícia Pelatieri

Ricardo Melo Tamashiro

Thiago Soares