

SÍNTESE ESPECIAL

SUBSÍDIOS PARA DEBATE

Número 8 - 09/05/2022

Medida Provisória nº 1.116

A questão das mulheres: precarizar mais não resolve desigualdades do mercado de trabalho

Em 4 de maio, o governo federal publicou a Medida Provisória nº 1.116, para instituir o Programa Emprega + Mulheres e Jovens. A promessa é garantir ocupação para esses dois grupos, mas, para isso, mais uma vez, lançando mão de um conjunto de medidas que precarizam a condição de mulheres e jovens no mercado de trabalho, além de incluir dispositivos que afetam o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e o Programa do Seguro-Desemprego, inclusive com a alteração da legislação do regime de aprendizagem profissional, assunto de outro texto do DIEESE.

O Programa tem cinco blocos de medidas:

I – apoio à parentalidade na primeira infância

II - flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade

III – qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional

IV - apoio ao retorno ao trabalho de mulheres após o término da licença-maternidade e

V – incentivo à contratação de jovens por meio da aprendizagem profissional

Nesse texto, serão analisadas as medidas previstas na MP que tratam das mulheres trabalhadoras.

Introdução

Mulheres e jovens têm sofrido de forma mais profunda os efeitos da crise econômica que se arrasta há alguns anos, além de, historicamente, terem inserção mais difícil e mais precária no mercado de trabalho, como mostram as pesquisas. Entretanto, a solução dessas antigas questões requer políticas sérias, pensadas para resolver essas desigualdades no mercado de trabalho e nas outras dimensões da vida, em vez de medidas paliativas que, na prática, ainda acentuarão diversos problemas.

Apesar de as mulheres representarem 52% da população com 14 anos ou mais de idade, elas são apenas 43,8% do total de pessoas na força de trabalho e 41,6% entre o total de ocupados. Por outro lado, entre as pessoas desocupadas, elas correspondem a 52,2% e, entre os que estão fora da força de trabalho, representam 64,2% (IBGE. PnadC, 2021)¹.

Outro indicador dessa desigualdade está na taxa de desocupação, que, no 4º trimestre de 2021, ficou em 9% para os homens e 13,9% para as mulheres. Esse número chegou a 18,5% para elas e a 12,2% para eles, no 1º trimestre de 2021, pior período do mercado de trabalho ao longo da pandemia (IBGE. PnadC, 2021).

As desigualdades no mercado de trabalho foram aprofundadas na pandemia. O crescimento demográfico foi semelhante para homens e mulheres, no entanto, a redução no contingente que faz parte da força de trabalho e entre os ocupados foi maior para elas do que para eles.

¹ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

**Tabela 1 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade na força de trabalho, total, ocupadas, desocupadas, fora da força de trabalho e respectivas taxas e níveis, por sexo
Brasil – 4º trimestre de 2021**

Indicadores do Mercado de Trabalho	4º trimestre 2021		
	Total	Homens	Mulheres
Pessoas com 14 anos ou mais de idade	172.283	83.282	89.001
Força de trabalho	107.758	60.528	47.230
Ocupadas	95.747	55.065	40.682
Desocupadas	12.011	5.463	6.547
Fora da força de trabalho	64.525	22.753	41.772
Taxa de participação na força de trabalho (%)	62,5	72,7	53,1
Nível de ocupação (%)	55,6	66,1	45,7
Taxa de desocupação (%)	11,1	9	13,9

Fonte: IBGE. PnadC trimestral. 4º trimestre de 2019, 2020 e de 2021

A persistente divisão desigual do trabalho produtivo e reprodutivo entre homens e mulheres e a falta de serviços públicos de qualidade nas atividades de cuidados, particularmente creches, contribuem para o menor nível de ocupação² das mulheres e para as dificuldades que elas enfrentam para acessar o mercado de trabalho e nele permanecer.

A jornada total de trabalho das mulheres em uma semana é de 54,3 horas, enquanto a dos homens é de 51,2 horas (IBGE. PnadC 2019). Desses totais, os homens realizam 10,9 horas de afazeres domésticos, enquanto elas passam 20,7 horas nessas atividades. Essa quantidade de horas a mais das mulheres nos afazeres domésticos resulta em menos tempo para o trabalho remunerado e contribui para queda na média dos salários por elas recebidos e para a redução de autonomia financeira.

Outro ponto é que a proteção à maternidade é limitada. Percentual relevante de mulheres é demitida após o término da licença-maternidade³.

² Proporção de pessoas ocupadas na população em idade de trabalhar.

³ Ver estudo da Fundação Getúlio Vargas sobre o tema. Disponível em <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>.

Esses temas - atividades de cuidados e falta de proteção à maternidade - são tratados na MP, mas como será visto mais à frente, com disposições que não contribuem para superação efetiva dos problemas vividos pelas mulheres, ao contrário, promovem o uso de formas de trabalho precário.

A superação dessas desigualdades só será alcançada se houver políticas públicas de intermediação de mão de obra e geração de empregos, compartilhamento de cuidados entre Estado, homens e mulheres, efetiva ampliação da licença-parental, medidas de proteção às trabalhadoras no retorno ao emprego após a licença-maternidade, políticas públicas de cuidado de qualidade e universais, construídas com essa intencionalidade e de forma dialogada com as trabalhadoras.

As medidas

Apoio à parentalidade na primeira infância

A primeira disposição é autorizar os empregadores a pagar aos empregados o benefício de reembolso-creche (também conhecido por auxílio-creche), sem incidência de encargos previdenciários, impostos ou recolhimento para o FGTS. O benefício será destinado ao pagamento de creche, pré-escola ou serviços da mesma natureza em favor da empregada ou empregado com filhos entre quatro meses e cinco anos de idade, reduzindo a idade já prevista na Lei 8212/1991 (até 6 anos de idade, ou seja, 6 anos e 11 meses de idade). Para que isso ocorra, será necessário acordo, que poderá ser individual, entre empregador e empregado. Nesse acordo estarão definidos condições, prazos e valores do benefício. O Executivo federal, no entanto, é que será responsável por estabelecer limite para o valor do benefício.

Em contrapartida, os empregadores que adotarem esse benefício deixam de ser obrigados a instalar local “apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação”.

Nesse bloco de medidas, é também autorizado o saque dos recursos “acumulados na conta individual vinculada ao FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche para filhos, enteados ou criança sob guarda judicial com até cinco anos de idade”. Caberá ao Conselho Curador do FGTS fixar, em resolução, as

condições desse saque, ou seja, quantidade de retiradas, valor máximo, limite de saldo na conta para saque e demais requisitos.

Outras medidas: determinam que os sistemas sociais Sesi (Serviço Social da Indústria), Senac (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) e Senat (Serviço Social do Transporte e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) mantenham ou subvençionem instituições de educação infantil para trabalhadores empregados, de acordo com a disponibilidade orçamentária.

Pagamento de reembolso-creche

O benefício do reembolso-creche já existe na legislação brasileira e a medida provisória não avança em relação ao que já está definido, ao contrário, piora alguns pontos. O primeiro problema é que mantém o reembolso-creche como opção do empregador e não define valor, registrando que ato do Executivo federal disporá sobre os limites das quantias para a concessão do provento. O fato de ser opcional (ao empregador) e não ter valor mínimo de referência resultará, possivelmente, em baixa cobertura e auxílios insuficientes para uma creche de qualidade, obrigando as famílias a adotarem soluções de cuidados inadequadas para as crianças.

A MP repete o que já está previsto na Lei, de que os valores pagos a título de reembolso-creche não possuem natureza salarial, não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos, não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configuram como rendimento tributável da empregada ou do empregado.

Flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade

Nesse bloco de ações do Programa, aparecem:

- Priorização de trabalhadoras e trabalhadores com filhos de até quatro anos de idade para o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância
- Flexibilização do regime de trabalho e das férias para os pais empregados, no primeiro ano de vida do filho, e por acordo individual, com regime de tempo parcial, banco de horas, jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas ininterruptas, antecipação de férias individuais e horário de trabalho flexível.

A proposta de que essa modalidade de trabalho seja priorizada para pessoas com filhos pequenos seria bem-vinda e relevante, não fosse o fato que a regulação do teletrabalho no Brasil precariza condições de trabalho, jornada, remuneração e benefícios. A regulação feita na reforma trabalhista definiu a ausência de controle da jornada de trabalho nessa modalidade, resultando em extensivas e intensivas jornadas de trabalho, incompatíveis com as tarefas de cuidados.

Flexibilização do regime de trabalho e das férias para os pais empregados

A flexibilização do regime de trabalho e das férias para os pais empregados resgata um conjunto de regras já existentes, que flexibilizam o uso da jornada de trabalho para sugerir ao empregador que essas medidas podem colaborar com a conciliação entre trabalho e cuidados decorrentes da paternidade:

- Regime de tempo parcial.
- Banco de horas.
- Jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas ininterruptas de descanso.
- Antecipação de férias individuais, em período não inferior a 5 dias, deixando a cargo do empregador a decisão de pagar o adicional de férias junto com a gratificação natalina e, em caso de pagamento antecipado, de poder pagar no mês seguinte ao início do gozo de férias (até o 5º dia útil do mês subsequente), diferente do previsto na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).
- Horário de entrada e saída flexíveis, desde que previamente estabelecido e que considere os limites inicial e final de horário de trabalho diário.

Essas disposições podem ser adotadas durante o primeiro ano do nascimento do filho ou enteado, da adoção ou da guarda judicial, e podem ser formalizadas por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

A adoção de jornadas menores só seria interessante se fosse garantida a remuneração integral ao trabalhador. Como redução de jornada no Brasil significa redução de salário, a medida precariza a vida dos trabalhadores, que já têm salários insuficientes para garantir o orçamento familiar. Banco de horas e jornadas de 12 horas

de trabalho por 36 de descanso intensificam a jornada e inviabilizam as tarefas de cuidados, empurrando, em geral, as mulheres para fora do mercado de trabalho.

A reivindicação do movimento de mulheres trabalhadoras é de redução da jornada de trabalho, sem redução dos salários, para que homens e mulheres tenham mais tempo livre para atividades além do trabalho remunerado. Importante ressaltar novamente que o maior problema é a falta de serviços de cuidados adequados fornecidos pelo Estado.

Qualificação profissional de mulheres

As medidas deverão se voltar para áreas que promovam a ascensão profissional das mulheres em áreas estratégicas com baixa participação feminina ou em áreas que resultem nessa ascensão. O Ministério do Trabalho e Previdência é que definirá que áreas são essas. Em relação à qualificação, as medidas previstas são:

- Liberação de valores do FGTS para auxílio no pagamento de despesas com qualificação. O Conselho Curador do Fundo definirá posteriormente os valores máximos, os prazos de utilização, o público prioritário e os demais requisitos necessários.
- Suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional: os empregadores poderão suspender o contrato de trabalho das empregadas para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pela empresa, período no qual a trabalhadora receberá uma bolsa qualificação profissional, que deverá ser complementada pelo empregador com ajuda compensatória, sem natureza salarial. Essa suspensão será formalizada por meio de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.
- Estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica: as entidades do sistema S devem estimular a ocupação das vagas de gratuidade por mulheres em todos os níveis e áreas de conhecimento, priorizando as vítimas de violência doméstica; e desenvolver ferramentas de monitoramento e estratégias para a inscrição e a conclusão dos cursos por mulheres, especialmente nas áreas de ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

As mulheres têm em média 9,5 anos de estudos, enquanto os homens têm nove anos (IBGE, 2018). Do total de mulheres entre 18 a 24 anos, 29,7% cursavam o ensino superior, enquanto entre os homens nessa mesma faixa etária, esse percentual era de 21,5% (IBGE, 2019). No entanto, as mulheres ainda se concentram em áreas consideradas tipicamente femininas, com forte presença em cursos ligados à saúde e educação. Ações que incentivem a participação de mulheres em áreas de ciência físicas, engenharias e TIC são relevantes, mas devem começar desde o ensino fundamental.

Importante também lembrar que quanto maior a exigência de qualificação, maior a desigualdade salarial entre homens e mulheres que possuem formação semelhante. Ou seja, apenas a qualificação profissional das mulheres não resultará em redução das desigualdades no mercado de trabalho.

Outro ponto é que as ações que promovem a qualificação das mulheres serão definidas pelo empregador e com possibilidade de formalização através de acordo individual.

Apoio ao retorno ao trabalho após a licença-maternidade

São duas medidas:

- Suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para que eles assumam os cuidados com o filho ou filha quando se encerrar o período de licença-maternidade da esposa. Para isso, eles receberão, no lugar do salário, uma bolsa qualificação, que poderá ou não ter ajuda compensatória mensal sem natureza salarial.

A suspensão ocorrerá a partir do dispositivo previsto no artigo 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, criado para promover a qualificação profissional. Mas, diferente da CLT, que prevê negociação coletiva para estabelecer critérios e valor da bolsa qualificação, nesse caso, a formalização poderá ocorrer por meio de acordo individual. Mesmo tendo o contrato suspenso para os cuidados do filho ou filha, o pai deverá realizar curso de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com carga horária máxima de 20 horas semanais, em modalidade não presencial e, preferencialmente, de forma assíncrona. Não poderá exercer nenhuma atividade

remunerada e o filho, enteado ou criança sob guarda judicial, não poderá ser mantido em creche ou instituição que preste serviços de mesma natureza.

Difícilmente, uma família pode abrir mão do salário por uma bolsa qualificação no momento da chegada de uma criança e do conseqüente aumento dos gastos familiares. Além disso, uma bebê requer atenção exclusiva e impedir que a criança fique em uma creche significa que o pai precisará realizar as atividades formativas em conjunto com os cuidados da criança.

- Alterações no Programa Empresa Cidadã: os 60 dias adicionais de licença-maternidade custeados pela empresa, previstos no Programa, poderão ser compartilhados entre a empregada e o empregado, desde que ambos sejam funcionários do mesmo empregador e que a decisão seja adotada conjuntamente. O compartilhamento poderá ser usufruído pelo empregado após o término da licença-maternidade, desde que seja requerida com 30 dias de antecedência. A empresa poderá substituir o período de prorrogação da licença-maternidade pela redução de jornada de trabalho em 50%, pelo período de 120 dias, por meio de acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado.

O programa reduz a licença-maternidade em vez de ampliar a licença-paternidade. Os 180 dias de licença-maternidade são necessários para garantir o direito à amamentação, com benefícios para o desenvolvimento e a saúde das crianças, conforme explica e orienta a Organização Mundial da Saúde (OMS). Estabelece a troca do período destinado à amamentação pela redução da jornada de trabalho, durante 120 dias, por opção do empregador e não da empregada.

Essas duas medidas não resolvem o problema da alta taxa de demissão de mulheres que retornam da licença-maternidade.

FGTS e FAT

As medidas da MP 1.116 afetam o FGTS pela possibilidade de saque para:

- Pagamento das despesas com creche ou serviço semelhante para filho de empregada com até cinco anos de idade e
- Pagamento de despesas com qualificação profissional por parte das trabalhadoras.

Em ambos os casos, os valores de parcelas, limites de saque, períodos e requisitos para liberação dos recursos serão definidos pelo Conselho Curador do FGTS.

No caso do FAT, há a previsão de concessão de benefícios do Programa Seguro-Desemprego, na modalidade Bolsa de Qualificação Profissional, para que mulheres, ou homens cujas esposas/companheiras tenham terminado a licença-maternidade e retornado ao trabalho, tenham contrato suspenso para frequentar cursos de qualificação profissional oferecidos pelo empregador.

Impacto para o FGTS e avaliação do saque creche e saque qualificação

O impacto da criação de mais duas modalidades de saque (saque creche, saque qualificação da mulher) sobre o FGTS não deve ser muito significativo. Deve-se considerar, nesse sentido, que as mulheres são minoria entre os cotistas do Fundo, que parte delas não está em idade reprodutiva e que as oportunidades de qualificação não são tão frequentes.

Atualmente, as fontes de pressão sobre a capitalização do Fundo provêm de modalidades como o saque aniversário, os saques extraordinários, o saque aposentadoria, de contas inativas, além do mais frequente saque demissão.

Da mesma forma, isoladamente, os desembolsos com esses saques não devem afetar a programação orçamentária do Fundo no curto prazo.

O maior risco, porém, é que a tramitação de uma MP no Congresso Nacional versando sobre saque do Fundo represente a oportunidade de aprovação de outras propostas semelhantes, como as de segundo imóvel, de pagamento de mensalidades escolares, de dívidas tributárias, de dívidas condominiais, de contas inativas, em prazos reduzidos, e até no desligamento por pedido de demissão.

Também esse tipo de saque desvirtua a finalidade do Fundo, de uma poupança à disposição do trabalhador ou trabalhadora para momentos 'em que lhes falte a renda do trabalho, como é o caso da demissão ou do encerramento da vida laboral, ou ainda da compra da casa própria. Essa finalidade fica a cada dia mais enfraquecida.

Vale também lembrar que a solução encontrada pelo governo para abordar dois problemas importantes, principalmente para as mulheres, ou seja, a disponibilidade de creches e a oportunidade de qualificação, é repassada para as próprias mulheres. Em outras palavras, serão elas que terão de sacar da própria poupança do FGTS para pagar a creche e ter um curso de qualificação que o estado brasileiro é incapaz ou não quer custear com recursos públicos.

Impacto para o FAT

No caso do FAT, a previsão do Bolsa Qualificação já existe e a MP não agrega muita coisa em relação à legislação atual, a não ser uma suposta facilitação para que acordos individuais de trabalho permitam a suspensão do contrato e o acesso ao benefício por trabalhadoras e trabalhadores.

Vale apontar que essa modalidade do Programa Seguro-Desemprego é pouco utilizada, mesmo em períodos de maior necessidade de suspensão de contratos, como em fases recessivas na economia. Em 2020, por exemplo, de um total de 7,2 milhões de beneficiários do Seguro-Desemprego, apenas 53 mil estavam na modalidade Bolsa Qualificação, representando 0,73% do total. Em 2021, esse percentual foi ainda menor, de 0,64% (6,7 milhões, contra 43 mil, respectivamente).

Assim, em relação ao FAT, a possibilidade de concessão de maior número de benefícios visando à qualificação profissional não se configura problema, inclusive porque o Fundo está superavitário – R\$ 14 bilhões em superávit orçamentário em 2021 - e as projeções para os próximos anos indicam que esse quadro não mudará.

Evidentemente que isso não quer dizer que a suspensão unilateral, com amparo de acordos individuais firmados em condições desequilibradas de poder, seja desejável. Na maioria dos casos, a suspensão acarreta perda de renda para o trabalhador e, no caso do Bolsa Qualificação, compromete o recebimento de parcelas do seguro, em caso de posterior demissão.

Outras medidas

A MP também estabelece outras medidas que não têm conteúdo de medida legislativa, e aparentam ser mais apenas recomendações:

- Repete o que já se encontra na Lei relacionado a trabalho igual - salário igual para as mulheres. Cita inclusive a regra mais restritiva da reforma trabalhista que, ao em vez de empresa como base para comparação, instituiu o estabelecimento.
- O Sistema Nacional de Emprego (Sine) implementará iniciativas com vistas à melhoria da empregabilidade de mulheres, especialmente daquelas que tenham filhos, enteados ou guarda judicial de crianças de até cinco anos de idade.
- Por meio da CLT, libera o empregado de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por cinco dias consecutivos a partir da data de nascimento de filho, o que já está previsto na Constituição Federal. Também amplia de 2 para 6 o número de consultas ou exames complementares em que o trabalhador poderá acompanhar a companheira ou esposa, em horário de trabalho, pelo tempo necessário, durante o período de gestação.

Algumas considerações

É fato que as mulheres e jovens têm sofrido de forma mais profunda os efeitos da crise econômica que se arrasta há alguns anos, além de terem mais dificuldades para acessar o mercado de trabalho. No entanto, as propostas da MP repetem dispositivos já existentes e que são insuficientes, ou cria normas mais restritivas ou precarizantes.

O programa é focado em medidas para aumentar o acesso à creche privada, mas sem garantir a totalidade do pagamento desse serviço; reforça o apoio a modalidades de trabalho que usam a jornada de trabalho de modo flexível e precário como saída para melhorar o compartilhamento de tarefas entre homens e mulheres nos cuidados com os filhos e filhas, ignorando que essas modalidades de jornadas flexíveis e precárias são mais intensas e desorganizam a vida privada de trabalhadoras e trabalhadores; traz propostas que supostamente protegeriam as mulheres no retorno da licença-maternidade, mas que diminuem a renda da família e reduzem a licença de 180 dias, defendida pela OMS para garantir o direito da criança à amamentação. Por fim, indica disposições que ampliam a qualificação das mulheres, mesmo sendo elas mais qualificadas do que os homens, em relação aos anos de estudo.

Essas propostas ignoram o que o movimento de mulheres trabalhadoras defendem: as atividades de cuidados devem ser compartilhadas entre Estado, homens e mulheres; a divisão de tarefas entre homens e mulheres passa também pela redução da jornada de trabalho de todos, não apenas das mulheres e por meio de modalidade como tempo parcial, que reduz remuneração e autonomia financeira; a licença-paternidade não pode ser ampliada com a redução de licença-maternidade e as medidas de proteção no retorno ao trabalho devem ser dirigidas às trabalhadoras; as mulheres possuem mais anos de estudo e qualificação profissional que os homens, no entanto, a presença reduzida de trabalhadoras em algumas áreas deve ser pensada desde o início da educação formal e não apenas em um curso oferecido pelo próprio empregador.

Assim como em outras Medidas Provisórias, partes relevantes dos programas não foram definidas, particularmente aquelas relacionadas a valores. Outro ponto recorrente das MPs do governo Bolsonaro são as decisões unilaterais dos empregadores ou as negociações individuais que ignoram a assimetria de poder entre as partes.

Em suma, a proposta precariza condições de trabalho, fragiliza as negociações coletivas e não indica as responsabilidades do Estado na questão.

Em relação ao programa de aprendizagem, os ajustes feitos não têm relação com a intenção de melhorar a participação dos jovens no mercado de trabalho, mas sim de resolver as reclamações reproduzidas pelos empregadores desde a aprovação da Lei da Aprendizagem, em 2000, como o perdão de processos pelo não cumprimento das cotas e redução das multas e revisão da cota para setores econômicos específicos (definidos futuramente). Esses dois itens estão destacados no novo programa “Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes”, que ainda carece de detalhamento do Ministério do Trabalho e Previdência. Somado a esses programas, a MP promove alterações na regulação do Programa de Aprendizagem, como a contagem em dobro, no caso da contratação de determinados grupos de jovens, e a ampliação do tempo para o contrato de aprendizagem de dois para três anos e, em algumas situações, para quatro anos.

Dessa forma, novamente, o governo não ataca os problemas vividos pela juventude que se lança no mercado de trabalho, empurrada pelo empobrecimento das famílias, nem colabora com a transição escola-trabalho, criando e incentivando oportunidades de emprego com qualidade. Também não garante o direito ao trabalho, concebido como o direito ao trabalho decente, com garantia de condições minimamente dignas ao trabalhador e à trabalhadora.



Escritório Nacional

Rua Aurora, 957, Centro, São Paulo, SP
CEP 01209-001
Tel.: 11 3874-5366 – 11 3821-2199
www.dieese.org.br

Presidente - Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes 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

Diretor Executivo - Antônio Francisco da Silva

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

Diretor Executivo - Gabriel César Anselmo Soares

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

Diretora Executiva - Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

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 Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

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

Diretor Executivo - Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretor Executivo – Carlos Ortiz

Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - CNTM

Diretora Executiva - Zenaide Honório

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

Direção Técnica

Fausto Augusto Júnior – Diretor Técnico

José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Adjunto

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Equipe técnica

Adriana Marcolino

Clóvis Scherer

Leandro Horie

Patrícia Pelatieri (revisão técnica)

Geni Marques (revisão)