



**MANIFESTO EM DEFESA DAS
EMPRESAS PÚBLICAS E ESTATAIS,
SEU PAPEL PARA A SOBERANIA
NACIONAL E OS DIREITOS DOS
TRABALHADORES E TRABALHADORAS**

CUT BRASIL
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

MANIFESTO EM DEFESA DAS EMPRESAS PÚBLICAS E ESTATAIS, SEU PAPEL PARA A SOBERANIA NACIONAL E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

1. Introdução

As entidades sindicais representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras em estatais e empresas públicas filiadas à Central Única dos Trabalhadores – CUT Brasil, apresentam nesse manifesto as preocupações e demandas dos verdadeiros agentes operadores do desenvolvimento nacional, diante do atual cenário econômico e das recentes mudanças nas diretrizes de gestão pública. O Brasil atravessa um período de desafios econômicos significativos, marcado por anos de desestatização e sob forte influência das visões de mercado, o que tem repercutido nas estratégias adotadas pelo Governo Federal. Diante desse contexto, o documento apresenta uma análise crítica sobre a manutenção dos direitos trabalhistas conquistados, as dificuldades enfrentadas nas negociações coletivas, especialmente no que se refere à implementação da Resolução CGPAR nº 52 de 17 de abril de 2024, e o papel social, econômico e ambiental das empresas públicas e estatais no Brasil.

Ao longo desse texto, discute-se a importância da recomposição salarial, a preservação de benefícios sociais e a defesa da autonomia das empresas públicas e estatais nas negociações com os sindicatos. Destaca-se, também, a necessidade de um diálogo mais efetivo entre o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI e os representantes dos trabalhadores, de modo a garantir que as reivindicações sejam devidamente ouvidas e respeitadas. Além disso, ressalta-se no texto como as empresas públicas e estatais, com a participação das entidades sindicais, podem induzir o crescimento econômico, gerar empregos e ser uma ferramenta da transformação social, econômica e ambiental no Brasil.

Este documento foi elaborado pelo conjunto de representantes de trabalhadores e trabalhadoras das empresas públicas e das Estatais com a colaboração do Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), do DIAP (Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar) e do Escritório Jurídico LBS Advogados e Advogadas, reforçando o compromisso dessas entidades na defesa dos direitos dos trabalhadores das empresas públicas e estatais, respeito aos benefícios conquistados e fortalecimento das negociações coletivas. As considerações apresentadas são baseadas em dados obtidos a partir de análises vivenciadas pelas entidades sindicais, de estudos realizados por esses dois Departamentos Intersindicais e, da experiência jurídica da LBS, que tem acompanhado toda a luta dessas entidades no âmbito jurídico, ao longo dos morosos e difíceis processos de negociação junto ao MGI.

O documento reflete a posição dos trabalhadores e trabalhadoras das empresas públicas e estatais na luta pela preservação de seus direitos e pela valorização de suas categorias, pautando-se por uma postura firme e responsável diante dos desafios que se apresentam.

A participação das entidades de organização da classe trabalhadora é fundamental na luta pelos seus direitos e na defesa do papel social, econômico e ambiental das empresas públicas e estatais no Brasil.

2. Breve histórico sobre a situação dos servidores públicos e empregados das empresas estatais

Durante os governos de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) e Dilma Rousseff (2011-2016), os servidores e servidoras das empresas públicas e estatais foram valorizados. Empresas públicas estratégicas como Petrobrás, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Eletrobrás eram vistas como fundamentais para o desenvolvimento nacional e, os trabalhadores dessas instituições foram beneficiados com direitos ampliados, planos de carreira e reajustes salariais regulares. Houve também um fortalecimento das negociações entre governos e sindicatos, o que garantiu conquistas trabalhistas e melhorias nas condições de trabalho, previdência, saúde e segurança. O crescimento econômico desse período proporcionou investimentos na capacitação dos servidores, promovendo excelência no serviço público, contribuindo para a competitividade e relevância econômica dessas empresas.

No entanto, após o golpe contra a Presidenta Dilma em 2016 e a ascensão de Michel Temer, uma agenda neoliberal foi renovada. A Emenda Constitucional nº 95 limita os gastos públicos, os investimentos em infraestrutura e benefícios, e o processo de desestatização se intensifica. A privatização de empresas públicas como a Eletrobrás e a pressão sobre outras, como Correios, Caixa Econômica e empresas do Sistema Petrobras, resultaram em demissões e terceirização, enfraquecendo os direitos trabalhistas. Esse contexto levou à precarização das condições de trabalho, aumento da terceirização e menos recursos para a capacitação e investimentos.

O governo de Jair Bolsonaro (2019-2022) ampliou o cenário de instabilidade para os servidores e servidoras das empresas públicas e estatais. No período, além de perseguições a dirigentes e ex-dirigentes sindicais, decorrentes das famigeradas operações lava-jato e greenfield, houve uma política agressiva de privatizações e reformas que reduziram a atuação estatal em setores estratégicos, comprometendo a segurança dos servidores e a continuidade dos serviços públicos. É o caso da Eletrobrás, o mais emblemático caso das privatizações, que além de irregular e inconstitucional, atenta contra a soberania nacional e impede qualquer política séria de neoindustrialização e/ou de defesa do meio ambiente. Medidas como as resoluções CGPAR 23 e 25 limitaram os benefícios de saúde e previdência, e levaram ao enfraquecimento das negociações coletivas marginalizando ainda mais os sindicatos, dificultando a defesa dos direitos trabalhistas. A valorização dos servidores foi comprometida, levando à perda de incentivos para a qualificação e eficiência dos serviços oferecidos pelas empresas públicas e estatais.

As negociações coletivas são essenciais na defesa dos direitos dos servidores e dos empregados públicos; mas como sabemos, o cenário político brasileiro é delicado, teremos uma disputa dura para a presidência em 2026, e nos estados não será diferente. No Congresso e no Senado Federal, a correlação de forças tem se mostrado cada vez mais desigual para a classe

trabalhadora. O cenário descrito nos traz um desafio, construir agora mecanismos que defendam os empregados e servidores públicos em caso de privatização.

A privatização da Companhia Brasileira de Trens Urbanos de Minas Gerais – CBTU-MG, empresa responsável pela operação do metrô em Belo Horizonte/Minas Gerais, foi um exemplo do que a extrema direita planeja. O edital construído por Paulo Guedes não garantiu o direito à manutenção do emprego público aos metroviários e metroviárias, impedindo através de uma resolução a transferência dos trabalhadores para outras unidades da CBTU ou outras empresas públicas. Dessa forma, após a privatização, os metroviários tiveram seus contratos de trabalho transferidos por sucessão trabalhista à Metrô-BH, empresa privada que assumiu a operação do serviço.

A experiência construída por Jair Bolsonaro e Paulo Guedes foi aceita pelo Tribunal de Contas da União-TCU e todos os órgãos, servindo como um novo modelo de privatização, ainda mais cruel, pois encerra o vínculo público do trabalhador. Portanto, além da defesa da reintegração dos metroviários e metroviárias, o movimento sindical deve constituir alternativas legais de defesa dos empregados públicos em caso de privatização. Precisamos construir políticas de Estado com instrumentos e regulações que viabilizem a defesa das empresas públicas e estatais, da soberania e dos trabalhadores e trabalhadoras dessas empresas.

Com a continuação das políticas de privatização e desvalorização dos servidores e servidoras no período pós-2016, muitos dos benefícios conquistados foram reduzidos, gerando incerteza sobre o futuro das estatais e a segurança dos servidores. Algumas empresas públicas e estatais sofreram pressão para flexibilizar contratos, promover terceirizações e cortar benefícios, prejudicando a estabilidade e a qualidade das condições de trabalho. Nas empresas do grupo Eletrobrás, assiste-se a uma liquidação numérica da categoria com demissões em massa nessas empresas, feitas de forma truculenta e desrespeitosa; além de perseguições e tentativas de demissão de dirigentes sindicais.

Essas mudanças refletem um movimento de retração do papel do Estado, com impacto direto nas negociações trabalhistas, que perdem força, e no enfraquecimento das representações sindicais, afetando a capacidade dos servidores de negociar melhorias salariais, benefícios e condições de trabalho. O clima de desconfiança em relação ao papel do Estado e à preservação das empresas públicas gerou preocupação entre os trabalhadores e a sociedade, que dependem dos serviços oferecidos por essas empresas públicas e estatais.

A redução da idade da aposentadoria compulsória de 75 para 70 anos, é um ato perverso e com desdobramentos bem distantes do objeto e funções das empresas públicas e estatais. Além, de esvaziar as estatais com a retirada desrespeitosa com quem contribuiu e contribui com a inteligência, expertise e história do labor, abre as portas para a contratação de cargos de confiança e terceirização das atividades fim.

Com uma vitória importante em 2022, colocamos de volta ao poder um representante da classe trabalhadora; porém, as dificuldades existentes para negociar junto ao governo persistiram. Como uma espécie de herança maldita, o governo Bolsonaro, no apagar das luzes do seu

governo, editou a Resolução 42 da CGPAR, com o mesmo texto da antiga Resolução 23, de 2018, que havia sido revogada em setembro de 2021 pelo Congresso Nacional, o que resultou em um entrave severo para o avanço das negociações.

Os dirigentes sindicais representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras nas empresas públicas e estatais, mobilizaram campanhas de conscientização e pressão junto ao Congresso e ao Executivo, argumentando que a medida acarretaria a precarização das condições de trabalho e prejudicaria a saúde e a segurança dos servidores. Essas lutas conseguiram revogar a CGPAR 42 e marcaram um importante precedente na defesa dos direitos dos trabalhadores, reafirmando a relevância da mobilização sindical na defesa dos direitos trabalhistas e o valor da assistência à saúde como um benefício essencial para a qualidade de vida dos servidores.

A nova Resolução CGPAR nº 52, de 17 de abril de 2024, traz avanços pontuais, como a possibilidade de negociação de adicionais, além do mínimo legal permitido, a elevação do percentual de custeio patronal do plano de saúde, a possibilidade de assinatura do ACT sem a chancela da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST) para empresas não dependentes do tesouro e, por fim, amplia a liberdade negocial comparativamente à CGPAR Nº 42.

Contudo, a nova norma manteve a vedação de concessão, tanto pela via negocial quanto pela via normativa, de empréstimos, licença-prêmio e abono assiduidade, gozo de férias em período superior a trinta dias de trabalho, adicionais por tempo de serviço, incorporação de gratificação de cargo em comissão ou de função gratificada. Ainda, passou a incluir a expressa exigência de análises de compatibilidade das políticas de pessoal e benefícios com o que é praticado no setor privado (ainda que parte significativa das empresas públicas e estatais atuem em regime não concorrencial) e aprovação prévia dos Conselhos de Administração das empresas públicas para assinatura de normas coletivas de empresas públicas, de forma a burocratizar o processo negocial. Essa proposta de que as políticas de gestão de pessoas sejam comparadas ao setor privado merece severas críticas, uma vez que o setor público deve ser o precursor de direitos que passam a ser referência para serem estendidos aos trabalhadores e trabalhadoras do setor privado. O setor público não pode se submeter a padrões que, historicamente, por ter no lucro seu objetivo exclusivo e imperativo, impõem a desvalorização do trabalho e da dignidade da classe trabalhadora e o atendimento da população, principalmente a mais carente.

O setor público deve estabelecer seus próprios parâmetros de excelência, orientados pelo interesse público, e não se limitar a seguir modelos empresariais do setor privado. Portanto, todas essas vedações de concessões e exigências exacerbadas impõem obstáculos que não podem ser ignorados por nós, representantes dos trabalhadores e trabalhadoras dessas categorias. Não podemos permitir que a burocracia estatal se torne uma correia de transmissão das políticas e dos interesses das empresas privadas e do mercado financeiro, transformando-se num entrave para a livre negociação entre as empresas públicas e estatais e os sindicatos. Assim como não podemos concordar com a necessidade de submeter acordos coletivos à aprovação prévia da SEST, pois isso coloca as gestões das empresas públicas como

intermediárias de negociações, dificultando ainda mais os processos de negociações coletivas que já são tão difíceis.

As representações eleitas pelos trabalhadores e trabalhadoras nos Conselhos de Administração das Estatais têm sofrido cerceamento e impedimento de participarem de reuniões e debates nos Conselhos, inclusive de matérias onde não há conflito de interesses, conforme a Lei 12.353/2010 e Portaria SEDDM/ME nº 3.192/2022. Outro ponto que interfere diretamente na organização dos trabalhadores é o impedimento de dirigentes sindicais poderem concorrer a cargo de Conselheiro.

Diante disso, é necessário que haja mais esforços, por parte do governo, para que as negociações coletivas junto às empresas públicas e estatais possam realmente funcionar como instrumento catalisador de desenvolvimento social e econômico no Brasil. É preciso ter em mente que é por meio dos acordos coletivos que as empresas têm a oportunidade de investir em seus empregados e empregadas, gerando assim crescimento econômico direto para o país. A melhoria dos salários e das condições de trabalho são elementos essenciais para o bom desempenho das empresas estatais e conseqüente do crescimento do PIB do país.

3. Efeitos da CGPAR Nº 52: A Intervenção Judicial e os Prejuízos à Autonomia Negocial entre Empresas Públicas e Sindicatos

É notório que nas negociações coletivas mais recentes, o governo, por meio da SEST, tem se mostrado resistente em atender e entender as demandas mínimas das categorias, especialmente, a necessidade de reposição inflacionária após um longo período de perdas salariais e de reiteradas ações políticas arquitetadas para reduzir direitos trabalhistas.

As propostas econômicas apresentadas pelas empresas públicas, geralmente, oferecem índices abaixo da inflação desconsiderando totalmente a necessidade de recomposição salarial, o que não atende às demandas mais imediatas dos trabalhadores e não condiz com a necessidade de valorização das categorias num contexto de governo progressista.

A dificuldade, aparentemente, tem sido maior para os empregados e empregadas de empresas públicas dependentes do tesouro nacional, isto é, as que recebem aportes de recursos da União para pagamento de despesas com pessoal ou de custeio em geral. Por essa razão, as negociações travam logo após a apresentação dos índices econômicos uma vez que as empresas culpabilizam a SEST pela impossibilidade de avanço nas propostas. Esse obstáculo faz com que as negociações sejam deslocadas para o poder judiciário, o que traz diversos prejuízos para a autonomia negocial entre as empresas públicas e os sindicatos, pois permite a intromissão do poder judiciário como agente solucionador do impasse. Situação similar ocorre em estatais menores, mesmo que não dependentes, como o Banco da Amazônia.

A supressão do princípio da ultratividade tem servido como pretexto e como instrumento de pressão por parte das empresas públicas para retirar direito e impor cláusulas abusivas e até inconstitucionais.

A intervenção judicial, seja por meio da submissão à mediação pré-processual seja pela via dos dissídios coletivos, pode impactar na possibilidade de um desfecho justo para os trabalhadores, tendo em vista que historicamente o judiciário trabalhista na composição da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) não tem sido favorável às pautas da classe trabalhadora. Isso porque, as decisões em dissídio coletivo que estabelecem um índice de correção, geralmente o fazem abaixo do índice cheio da inflação, o que torna o judiciário trabalhista, um fator atrativo para a gestão das empresas públicas a solucionar as negociações coletivas. Há ainda o risco do esvaziamento dos acordos coletivos mediante a retirada de cláusulas históricas, duramente conquistadas pelos trabalhadores.

É compreensível que o Estado, ao atuar como agente econômico, queira delimitar a sua atuação, inclusive no aspecto negocial. Todavia, essa delimitação não pode se transformar em afronta à liberdade negocial ou em instrumento de retirada de direitos. O artigo 2º da CGPAR/ME nº 52, por exemplo, intenciona estabelecer princípios negociais condizentes com a valorização dos direitos sociais dos trabalhadores, porém, concretamente, o que se verifica é o total descaso por parte das empresas em cumpri-lo. A norma não tem sido considerada como parâmetro, visto que propostas que buscam avançar em direitos sociais – como a redução da jornada de trabalho para responsáveis por filho ou filha PCD e/ou neurodivergentes – são rejeitadas pelas empresas públicas. Nas mesas, as empresas públicas passaram a alegar que cláusulas como esta, são consideradas como cláusulas econômicas pela SEST, de modo a reiterar a lógica de que direitos são custos. Mesmo problema ocorre nas negociações sobre planos de saúde, tanto os percentuais pagos pelos trabalhadores, quanto a sua permanência como benefício pós emprego para os contratados na vigência da CGPAR 42.

Nesse sentido é fundamental que encontremos novas formas de negociar respeitando a autonomia sindical, que é um princípio basilar do movimento sindical, além de valorizar todo o processo negocial, que para ser efetivo, precisa estar livre das amarras e das armadilhas contidas na Resolução CGPAR/ME nº 52.

4. Uma análise detalhada do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) sobre as Greves e Negociações Coletivas nas empresas públicas e estatais federais.

Os dados do Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG) mostram a situação das greves nas estatais até o primeiro semestre de 2024. As análises abrangem dois períodos: de julho de 2022 a junho de 2023 e de julho de 2023 a junho de 2024. No total, as greves aumentaram levemente, de 44 para 47, sendo que nas empresas públicas e estatais federais esse número foi de 24 para 26.

Os trabalhadores e trabalhadoras enfrentam dificuldades significativas, necessitando de greves e paralisações para evitar a perda de direitos e melhorar as condições de trabalho. As reivindicações ligadas ao local de trabalho e às condições de trabalho aumentaram expressivamente. Houve também um aumento nas greves defensivas, relacionadas à defesa de condições de trabalho, saúde e segurança.

Por fim é possível detectar que as greves mais comuns resultaram em atendimentos parciais das pautas grevistas.

5. Negociação Coletiva em Empresas Estatais

Segundo estudo do DIEESE, a análise dos dados das negociações dos reajustes salariais em 2023 e 2024 mostra que os ganhos reais foram mais frequentes nas categorias dos trabalhadores e trabalhadoras de empresas privadas do que entre os trabalhadores e trabalhadoras de empresas estatais.

Em 2023, 76,7% dos reajustes em empresas privadas ficaram acima do INPC-IBGE. Entre as empresas públicas e estatais, o percentual de reajustes acima do INPC-IBGE foi igual a 61,5%. Reajustes iguais ao INPC representaram 17,8% dos reajustes em empresas privadas e 29,6% em empresas públicas e estatais. Reajustes abaixo do INPC estiveram presentes em 5,5% das negociações de empresas privadas e 8,9% das empresas públicas e estatais.

Em 2024 a diferença foi ainda maior. Nas empresas privadas, 85,9% dos reajustes ficaram acima do INPC-IBGE, enquanto nas empresas públicas e estatais o percentual foi significativamente menor: 54,7%. Reajustes iguais ao INPC representaram 10,6% dos reajustes em empresas privadas e 40,6% em empresas públicas e estatais. Reajustes abaixo do INPC estiveram presentes em 3,4% das negociações de empresas privadas e 4,7% das empresas públicas e estatais.

Ainda segundo estudo do DIEESE há disparidades também na variação real média dos reajustes, sendo sempre maiores nas empresas privadas. Em 2023, a variação real média dos reajustes nas empresas privadas foi igual a 1,27%; e nas empresas públicas e estatais, 0,92%. Em 2024, a variação real média dos reajustes salariais nas empresas privadas está, no momento (até outubro), igual a 1,45%; e nas empresas públicas e estatais, 1,03%.

6. Sem estatais fortes, não há soberania!

Empresas públicas e estatais são fundamentais para o desenvolvimento socioeconômico e para a soberania nacional. Através delas políticas públicas são implementadas e investimentos estruturais são realizados visando atender ao interesse público, ainda que em detrimento dos interesses privados. Além disso, as empresas públicas e estatais contribuem para a geração de empregos, inclusão social, pesquisa e inovação tecnológica. Geograficamente, elas alcançam os rincões desprezados pelo “Mercado” e contribuem para o desenvolvimento regional.

Algumas empresas públicas e estatais nascem para atender diretamente demandas sociais e serão sempre dependentes do Tesouro Nacional. Já outras conseguem obter altos lucros e pagar vultosos dividendos aos seus acionistas. De um modo ou de outro, as empresas públicas e estatais jamais devem perder seu papel social, econômico e ambiental, na promoção da soberania nacional.

Ao longo dos governos petistas as empresas públicas e estatais tiveram o seu fortalecimento tanto na contribuição social, quanto econômica para o país. Da mesma forma, contribuíram para a conquista dos direitos da classe trabalhadora. Porém nos governos de direita, sob a promoção de políticas neoliberais, foi promovido o desmonte público e transferência de recursos para a iniciativa privada, a exemplo as medidas tomadas entre 2016 e 2022. Com isso, faz-se necessária a criação de uma grande frente democrática para retirar do poder esses agentes da direita entreguista.

Durante esses ataques praticados não só contra as empresas públicas e estatais, mas contra o nosso próprio país e democracia, os empregados e servidores das empresas públicas e estatais estiveram na linha de frente em defesa dos direitos de todo o povo brasileiro. Esses trabalhadores e trabalhadoras foram perseguidos, punidos com a retirada de direitos e com demissões forçadas. O mínimo que se espera nesse governo Lula é uma reparação desses direitos, tendo em vista, ainda alguns avanços. Por isso, as lutas contra as resoluções da CGPAR são urgentes, uma vez que, as mesmas dificultam a retomada de direitos. Portanto, precisam ser alteradas em prol da reconstrução das estatais.

7. Conclusão

Diante dos desafios enfrentados pelos servidores e servidoras das empresas públicas e estatais nos últimos anos, a reabertura dos canais efetivos de diálogo com o Governo Federal torna-se fundamental para a construção de soluções que garantam a valorização e proteção dos direitos da classe trabalhadora. A experiência demonstra que a negociação coletiva é uma ferramenta eficaz para melhorar as condições de trabalho e assegurar a continuidade de serviços públicos essenciais à sociedade. Restabelecer essa ponte entre governo e representantes sindicais é essencial para que demandas sobre salários, benefícios e segurança no trabalho sejam atendidas de forma justa e sustentável. Esse diálogo não só fortalece a relação entre servidores e o Estado, mas também contribui para a estabilidade das estatais e a qualidade dos serviços prestados, consolidando um ambiente de confiança e colaboração para o futuro das empresas públicas e estatais e para o desenvolvimento econômico e social do país.

Para que esse diálogo seja possível, **apresentamos abaixo as reivindicações das entidades sindicais representativas de trabalhadores e trabalhadoras das estatais e empresas públicas:**

1. Criação, em caráter de urgência, de uma Mesa Permanente de Negociação, com as entidades sindicais representativas dos trabalhadores das Empresas Públicas, promovendo o diálogo e a participação democrática entre as partes envolvidas;
2. A recomposição das perdas inflacionárias representa o mínimo que esperamos e qualquer tentativa de suprimir benefícios sociais deve ser prontamente contestada. A dignidade dos trabalhadores não pode, em hipótese alguma, ser tratada como uma moeda de troca em negociações.
3. A revisão de todas as resoluções e normativas que restringem direitos e dificultam, frustram ou eliminam a negociação coletiva.

4. Revisão da política de massacre dos aposentados e aposentadas das empresas públicas e estatais que tiveram seus planos de previdência e saúde atacados, através da implantação e cobrança de equacionamentos e exclusão dos planos.
5. Revisão da CGPAR 52, uma vez que essa ação já estava prevista quando da sua construção.
6. Fortalecer as estatais dependentes, compreendendo-as não como fonte de prejuízo, mas como garantidoras de importantes serviços públicos à população brasileira. Ao mesmo tempo, fortalecendo o papel histórico do BNDES como um instrumento estratégico para induzir o desenvolvimento econômico, social e ambiental do país e não direcionar seus recursos para privatizar serviços públicos, sob o falso pretexto de modernização.
7. Reestatização da Eletrobrás e a revisão da privatização das empresas estratégicas.

Em defesa das estatais, das empresas públicas e do serviço público!

Em defesa da soberania nacional!

Em defesa da classe trabalhadora!

Brasília, 27 de novembro de 2024

Central Única dos Trabalhadores – CUT Brasil

Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF CUT

Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - CONDSEF

Confederação Nacional dos Químicos - CNQ

Federação Única dos Petroleiros - FUP

Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT

Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal - FENAE

Federação Nacional dos Jornalistas - FENAJ

Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados, Serviços em Informática e Similares – FENADADOS

Federação Nacional dos Portuários

Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro-Norte – FETEC CUT/CN

Sindicato Nacional dos Moedeiros - SNM

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário - SINPAF

Sindicato Nacional dos Trabalhadores na Proteção ao Voo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Distrito Federal - SINDSEP DF

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares do Estado do Ceará (SINDpd CE)

Sindicato dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Distrito Federal - SINDPD-DF

Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Informática e Tecnologia da Informação de Pernambuco – SINDPD PE

Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares do Estado de Minas Gerais - SINDADOS

Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Município do Rio de Janeiro
Sindicato dos Jornalistas do Distrito Federal
Sindicato Unificado dos Petroleiros do Estado de São Paulo
Sindicato dos Petroleiros do Estado da Bahia
Sindicato dos Petroleiros do Amazonas
Sindicato dos Petroleiros do Rio Grande do Norte
Sindicato dos Petroleiros do Ceará e Piauí
Sindicato dos Petroleiros do Estado de Pernambuco e Paraíba
Sindicato dos Petroleiros do Estado do Rio Grande do Sul
Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense
Sindicato dos Petroleiros do Estado do Espírito Santo
Sindicato dos Petroleiros do Estado do Paraná e Santa Catarina
Sindicato dos Petroleiros do Estado de Minas Gerais
SindQuímica Paraná
Sindipetro Caxias
Sindicato dos Guardas Portuários dos Estados do Pará e Amapá
Sindicato dos empregados em empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas e de fundações estaduais do RS – SEMAPI
Sindicato dos Metroviários de MG - Sindimetro MG
Sindicato dos Trabalhadores em Correios e Telégrafos do DF e Entorno – SINTECT/DF
Sindicato dos Trabalhadores em Correios e Telégrafos de Juiz de Fora, Vertentes e Zona da Mata/MG – SINTECT/JFA
Sindicato dos Trabalhadores dos Correios de Goiás – SINTECT/GO
Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio de Janeiro - Senge/RJ
Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Ramo Financeiro do Estado do Pará
Sindicato dos Bancários de Brasília
Sindicato dos Jornalistas Profissionais do estado de São Paulo
Associação dos empregados da Nuclep (Nuclebrás Equipamentos Pesados S.A.)