



**AS EXPERIÊNCIAS
DE DIÁLOGO SOCIAL
PARA A REDUÇÃO DA
INFORMALIDADE:**

**MODELO DE INTERVENÇÃO
SOCIAL NO TERRITÓRIO**

AS EXPERIÊNCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL PARA A REDUÇÃO DA INFORMALIDADE:

MODELO DE INTERVENÇÃO SOCIAL NO TERRITÓRIO



**AS EXPERIÊNCIAS
DE DIÁLOGO SOCIAL
PARA A REDUÇÃO DA
INFORMALIDADE:**

**MODELO DE INTERVENÇÃO
SOCIAL NO TERRITÓRIO**

(2014) Brasília-DF

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Rua Aurora, 957 - 1º andar – Centro, CEP: 01209-001 - São Paulo - SP

Telefone: (11) 3874-5366 / Fax: (11) 3874-5394 – en@dieese.org.br – www.dieese.org.br

DIREÇÃO EXECUTIVA

Presidente: Antônio de Sousa

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

Secretária Executiva: Zenaide Honório

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

Vice Presidente: Alberto Soares da Silva

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

Diretor Executivo: Alceu Luiz dos Santos

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

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

Diretor Executivo: José Carlos Souza

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

Diretor Executivo: Luis Carlos de Oliveira

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

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

Diretor Executivo: Roberto Alves da Silva

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

Diretor Executivo: Ângelo Maximo de Oliveira Pinho

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

DIREÇÃO TÉCNICA

Diretor técnico: Clemente Ganz Lúcio

Coordenadora executiva: Patrícia Pelatieri

Coordenadora administrativa e financeira: Rosana de Freitas

Coordenador de educação: Nelson de Chueri Karam

Coordenador de relações sindicais: José Silvestre Prado de Oliveira

Coordenador de atendimento técnico sindical: Airtton Santos

Coordenadora de estudos e desenvolvimento: Angela Maria Schwengber

EQUIPE TÉCNICA RESPONSÁVEL

Rosane de Almeida Maia (Responsável Técnica)

Apoio

Geni Marques

Ketlen da Silva Vieira

Natali Machado Souza

Consultoria para redação

Cyrus Afshar Fernandes Abdollahyan

Luciana Tuszel

Projeto Redução da Informalidade por meio do Diálogo Social

SUPERVISÃO DO PROJETO

Ismael Gilio

Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID)

Fundo Multilateral de Desenvolvimento (FOMIN)

APRESENTAÇÃO	9
---------------------------	----------

INTRODUÇÃO	13
-------------------------	-----------

I	
MODELO DE INTERVENÇÃO SOCIAL.....	19

1.1	
Mobilização inicial	21

1.2	
A constituição do espaço de diálogo social	22

1.3	
DIALOGAR PARA FORMALIZAR: o modelo.....	24

1.4	
DIALOGAR PARA FORMALIZAR: o processo.....	26

II	
AS EXPERIÊNCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL.....	31

2.1	
INTERVENÇÃO SOCIAL EM SETORES E CADEIAS PRODUTIVAS	33

2.1.1	
COLHENDO OS FRUTOS DO DIÁLOGO SOCIAL: a experiência do projeto-piloto da agricultura familiar na cultura da cebola em Ituporanga, em Santa Catarina	33

2.1.2	
REDES LOCAIS, POLÍTICAS PÚBLICAS E EMPREENDEDORISMO: Comércio em Porto Alegre, no Rio Grande do Sul	46

2.1.3	
COOPERAÇÃO, CAJUS E PROTEÇÃO: a experiência do projeto-piloto da Cadeia da Cajucultura em Pacajus, no Ceará.....	57

2.1.4	
DIÁLOGO SOCIAL EM CONSTRUÇÃO: a experiência do projeto-piloto no setor da construção em Curitiba e Salvador.....	73

2.1.5	
FORMALIDADE, BARES E RESTAURANTES: o projeto-piloto de serviços de alimentação em Natal, no Rio Grande do Norte	89

2.2		
INTERVENÇÃO SOCIAL EM CATEGORIAS PROFISSIONAIS	99	
2.2.1		
FORMALIDADE COMEÇA EM CASA: a experiência do projeto-piloto do emprego doméstico.....	99	
2.3		
INTERVENÇÃO SOCIAL EM TERRITÓRIOS.....	114	
2.3.1		
COMPETITIVIDADE, DINAMISMO E INFORMALIDADE NA CONFECÇÃO: a experiência do projeto-piloto do Polo de Confecção do Agreste de Pernambuco	114	
2.3.2		
FORMALIDADE SEM FRONTEIRAS: a experiência do projeto-piloto dos assalariados rurais em Uruguaiana, no Rio Grande do Sul	128	

APRESENTAÇÃO

Essa publicação é produto da execução do Projeto “Redução da Informalidade por meio do Diálogo Social”, coordenado pelo DIEESE, e visa registrar os resultados alcançados em seu desenvolvimento.

Para se reconhecer as formas de manifestação da informalidade no mundo do trabalho e propor coletivamente recomendações de solução para os problemas levantados, o DIEESE vem experimentando o método DIALOGAR PARA FORMALIZAR. Trata-se da criação do espaço de diálogo social com o objetivo de desencadear o processo de intervenção social nas localidades selecionadas.

Na primeira fase de execução, considerada como o período de 2010 a 2012, foram definidos os seguintes “Projetos-Piloto”¹:

- Comércio, em Porto Alegre/RS;
- Construção Civil, em Curitiba/PR;
- Confeção no Agreste de Pernambuco;
- Setor Rural: na cultura da cebola em Ituporanga/SC; e na cadeia da cajucultura, no Ceará.

Esses pilotos foram selecionados por apresentarem uma elevada incidência de informalidade, significativa capacidade de mobilização social e de resolução de conflitos, além da existência de cooperação interinstitucional.

Almejou-se, ainda, que as respectivas experiências apresentassem êxitos que pudessem ser difundidos em todo o País.

Em 2012, o Projeto foi prorrogado para dar continuidade à difusão do método e conhecer os problemas enfrentados em outros setores de atividade e localidades, iniciando-se os seguintes novos Pilotos:

- Serviços de Alimentação: Bares e Restaurantes, em Natal/RN;
- Cadeia da Construção, em Salvador, BA;
- Assalariados Rurais, nas regiões de fronteira, em Uruguaiana/RS;
- Emprego Doméstico, em Brasília/DF.

Para apoiar a realização das ações definidas, o DIEESE, com o suporte do Fundo Multilateral de Investimentos do BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento) e o apoio das centrais sindicais CGTB (Central Geral dos Trabalhadores do Brasil); CTB (Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil); CUT (Central Única dos Trabalhadores), Força Sindical, NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores); UGT (União Geral dos Trabalhadores); uniram-se ao: MPS (Ministério da Previdência Social); MTE (Ministério do Trabalho e Emprego); MDS (Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome); ANFIP (Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil); CONTAG (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura); IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada); OIT (Organização Internacional do Trabalho); FBB (Fundação Banco do Brasil); SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro

e Pequenas Empresas); e UNISOL Brasil (Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários).

Esse livro visa apresentar as experiências dos pilotos selecionados com o intuito não só de sistematizar as informações, mas, principalmente, de propiciar uma ampla reflexão sobre as conquistas, os impasses, os desafios e também as promissoras possibilidades de ampliação da proteção social que essas práticas apontam para as localidades e para o País. Os esforços das inúmeras organizações que se dedicaram ao longo dos últimos cinco anos não podem ser aferidos de uma maneira burocrática. O forte comprometimento promoveu transformações significativas na realidade brasileira. Convém, no entanto, destacar alguns dados que expressam os investimentos e os recursos mobilizados. Desde 2009, foram realizadas 32 oficinas de diálogo social, 16 seminários, 11 cursos de capacitação, 106 reuniões da coordenação nacional com organizações e governos, 22 reuniões com atores sociais nos pilotos (visitas de sensibilização), 19 participações em eventos nacionais e internacionais, 16 palestras em Congressos, Fóruns e outros eventos, 07 publicações, 4 estudos e pesquisas setoriais, 15 boletins eletrônicos e 03 vídeos, envolvendo milhares de representantes de organizações e participantes.

Além de uma introdução, o livro conta com duas partes. A primeira trata do MODELO DE INTERVENÇÃO SOCIAL, a partir de uma contextualização sobre o programa coordenado pelo DIEESE e o método de diálogo social desenvolvido e exercitado nos diversos territórios e em diferentes atividades produtivas selecionadas. A segunda parte, intitulada AS EXPERIÊNCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL, compõe-se de: **1)** intervenção social em setores e cadeias produtivas; **2)** intervenção social em categorias ocupacionais e **3)** intervenção social em territórios, agrupando-se assim os estudos de casos.

Por fim, agradecemos às entidades sindicais atuantes em cada piloto e ao apoio incontestado das centrais sindicais e das entidades parceiras, que tanto contribuíram para a concretização dessa obra, tocada a tantas mãos!

¹ Considera-se como piloto, cada experiência de aplicação do modelo de intervenção social.

INTRODUÇÃO

A informalidade conta com diversas interpretações que apontam para preocupações próprias de cada momento histórico e dos embates relativos aos interesses em disputa. Não se pode dissociar a informalidade das estruturas econômicas e condições históricas do desenvolvimento das sociedades e países. A complexidade do tema e a interação entre informalidade e formalidade requerem a formulação de novas concepções e categorias de análise que considerem a dinâmica atual e as inserções no mundo do trabalho.

O desenvolvimento brasileiro engendrou uma conformação heterogênea da estrutura produtiva e ocupacional, em que o fenômeno da informalidade se destacou por sua dimensão e, ainda, por sua dinâmica. Uma proporção significativa de trabalhadores transita de situações de formalidade e informalidade, dificultando a sua capacidade de contribuir para o sistema de seguridade social. A análise da informalidade, portanto, vem propiciando uma reflexão sobre diversos fenômenos da realidade brasileira urbana e rural, que caracterizam nossa economia e sociedade e o próprio papel do estado e das instituições de proteção social.

A intensificação da atividade econômica com o advento da industrialização não foi acompanhada pela estruturação de um mercado de trabalho homogêneo. Em consequência, não se logrou alcançar uma cobertura universal da rede de proteção social, com empregos regulares e bem remunerados e com garantias trabalhistas e previdenciárias durante e após o período laboral para todas as inserções no mundo do trabalho. Ao contrário, persistiu a existência e reprodução de um significativo contingente de pessoas que vivem do trabalho sem proteção social e fora da abrangência da negociação coletiva estabelecida pelas representações sindicais. Essa característica desafia os formuladores de políticas públicas e o movimento sindical no sentido de alcançar maior segurança e garantias, vale dizer, um estatuto de trabalho protegido e cidadania universais.

O desenvolvimento de uma metodologia própria para aferir as taxas de desemprego brasileiras levada a cabo no início dos anos 1980 e que originou a Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED - realizada pelo DIEESE em convênio com governos estaduais², foi a demonstração da:

“(,,,) genuína preocupação com os problemas advindos de uma estrutura ocupacional que se constituiu e desenvolveu nos marcos da heterogeneidade. Aqui, o desemprego aberto não se opõe ao emprego formal, ao contrário, a relativamente baixa participação de assalariados registrados convive com inúmeras inserções ocupacionais marcadas pela ausência de proteção social e por subocupações que apenas dão conta de simples estratégias de sobrevivência para os trabalhadores e suas famílias. Desde as primeiras formulações a PED foi capaz de registrar e aferir essa diversidade, apresentando o complexo leque ocupacional presente em situações fronteiriças entre ocupação, desemprego e inatividade. Ademais, possibilitou uma reflexão sobre causas

² Atualmente a PED é realizada com o apoio do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT e por meio de convênios com governos estaduais e DF nas seguintes Regiões Metropolitanas: Porto Alegre, São Paulo, Belo Horizonte, Salvador, Recife, Fortaleza e Distrito Federal.

e consequências da desestruturação do mercado de trabalho brasileiro – fruto do desenvolvimento capitalista periférico e de uma estrutura produtiva com gritantes disparidades nos níveis de rendimentos e produtividade e, ainda, com diferenciais de acesso aos mercados e às tecnologias que caracterizam o modelo de desenvolvimento adotado, especialmente diante do processo de industrialização perseguido até meados do século passado”.³

Recentemente, a emergência de formas “atípicas” de contratação, e a desestruturação de mercados de trabalho antes considerados estruturados, propiciaram maior relevância ao debate e à formulação de novas concepções e categorias de análise.⁴ Se coloca o desafio de como incrementar a proteção social no âmbito do trabalho independente, como também das atividades cooperativas, e como fomentar maior sinergia produtiva combatendo-se a precarização do trabalho assalariado.

Com cerca de 93,9 milhões de pessoas ocupadas, a dimensão, a heterogeneidade e a desigualdade setorial e regional observadas no Brasil possibilitam tomá-lo como referência para a investigação sobre informalidade e o seu enfrentamento. A apresentação das experiências vividas nos projetos-piloto, calcadas no diálogo social, permitem uma reflexão sobre as possibilidades desse exercício democrático voltado à criação de um novo quadro regulatório que expresse os anseios de visibilidade e reconhecimento dos direitos sociais, tanto como de participação na formulação de políticas públicas inovadoras e articuladas nos níveis locais e nacional.

³ MAIA, Rosane e GARCIA, Lúcia. “Informalidade Atualizada: análise das Regiões Metropolitanas e DF no período 1999 a 2009” in Marchas e Contramarchas da Informalidade do Trabalho – das origens às novas abordagens (Véras de Oliveira, Gomes e Targino; orgs.) Editora Universitária UFPB, 2011, pg. 262.

⁴ “Definir a informalidade (e, em contrapartida, a formalidade) não é trivial, desde que o antropólogo britânico Keith Hart (1973) começou a utilizar este conceito para se referir ao emergente trabalho autônomo em Gana, muitos autores e instituições empregaram a terminologia com certa ambiguidade. As definições de informalidade muitas vezes vêm determinadas pelo que se pode medir na prática. As duas mais comuns são: a definição produtiva, que considera informais aqueles trabalhadores, tanto assalariados como proprietários, que trabalham em unidades de produção de pequeno porte (menos de cinco empregados) e a definição de proteção social, segundo a qual um trabalhador é formal se está coberto por um pacote de prestações sociais que oferece a previdência social do país. Outras definições se baseiam na existência de um contrato de trabalho escrito ou não, e no status de legalidade do trabalhador como elementos diferenciadores entre trabalhos formais e informais”. BOSCH, Mariano, MELGUIZO, Ángel e PAGÉS, Carmen (2013). Melhores aposentadorias, melhores trabalhos: em direção à cobertura universal na América latina e no Caribe. BID, 2013, pg. 31.

Heterogeneidade Ocupacional e Informalidade⁵

A informalidade é a condição de quase metade da população ocupada, ao se considerar a situação de desproteção social, ou seja, a cobertura da legislação trabalhista e previdenciária e, também, ao se levar em conta o abrigo decorrente da negociação coletiva protagonizada pelas entidades sindicais⁶.

O desenvolvimento brasileiro observado na última década, com a dinâmica de crescimento com distribuição de renda, teve impacto positivo sobre o mercado de trabalho e promoveu mudanças importantes. Os resultados revelam uma melhora nos principais indicadores: crescimento da ocupação, queda do desemprego, aumento da formalização e redução da informalidade, acompanhados por crescimento do valor real do salário mínimo, significativo aumento da massa salarial e resultados mais positivos nas negociações salariais.

Esse conjunto de transformações favoráveis não permite ainda antever a superação da heterogeneidade que sempre caracterizou nossa estrutura ocupacional. Permanecem, portanto, desafios históricos e estruturais, destacando-se os baixos rendimentos, a rotatividade, significativos diferenciais de produtividade e a informalidade.

Segundo os dados da PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do IBGE, em 2012 a população ocupada de 93,9 milhões de pessoas apresentava uma grande diversidade de inserções ocupacionais, sendo composta por 62,1% de empregados (58,3 milhões de pessoas), 20,8% de trabalhadores por conta própria (19,5 milhões), 6,8% de trabalhadores domésticos (6,4 milhões) e 3,8% de empregadores (3,6 milhões). Os demais trabalhadores (6,2 milhões) estavam assim distribuídos: trabalhadores não remunerados (2,7%); trabalhadores na produção para o próprio consumo (3,8%); e trabalhadores na construção para próprio uso (0,1%).

Nos últimos anos, observou-se uma expansão significativa da formalidade. De 2001 a 2011, a proporção de pessoas ocupadas em trabalhos formais, que inclui empregado com carteira de trabalho assinada, militar, funcionário público estatutário, conta própria e empregador que contribuía para a previdência social, registrou um aumento de 10,7 pontos percentuais, alcançando 56,0% do total.

O País, entretanto, continua registrando um contingente expressivo de ocupados em trabalhos informais: 44,2 milhões de pessoas. Assim, atualmente a informalidade abrange 45,2% das mulheres e 43,2% dos homens ocupados, de acordo com o IBGE.

A informalidade, como um fenômeno transversal e multifacetado, não se apreende tão somente pela consideração da determinação de fatores que supostamente a tenham originado ou mesmo pela conceituação dos seus elementos constitutivos.⁷ Na América Latina, a informalidade, em qualquer de suas múltiplas formas, pode alcançar porcentagens significativas ou até a maioria dos ocupados. Tal fenômeno é tido, na atualidade, com um tema relevante para a reflexão sobre desenvolvimento, especialmente para os países com mercados de trabalho heterogêneos como o nosso.

5 Ver Revista do DIEESE publicada em março de 2014: “Diálogo Social: para transformar o trabalho no Brasil”.

6 DIEESE. A Situação do Trabalho no Brasil na primeira Década dos anos 2000. São Paulo, 2012, pág. 165.

7 “As disputas em torno da conceituação sobre informalidade sempre estiveram presentes. Se a dicotomia formal/informal já era questionada desde os anos 1970, atualmente parece ultrapassada ou, no mínimo, insuficiente para explicar a crescente diversificação das formas de inserção ocupacional, que se reflete em um amplo espectro de remunerações, condições de trabalho e nível de cobertura da proteção social. Ver mais em DIEESE (maio de 2011). NOTA TÉCNICA no. 99 “A Informalidade e o Movimento Sindical: uma agenda para o século XXI”.



I MODELO DE INTERVENÇÃO SOCIAL

“A compreensão da situação, a seleção dos problemas, a busca de soluções internas, a aprendizagem dos participantes, todas as características qualitativas da pesquisa-ação não fogem ao espírito científico. O qualitativo e o diálogo não são anticientíficos.”

Michel Thiollent
Metodologia da Pesquisa-Ação.

1.1

Mobilização inicial

Em meados de 2009 o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) iniciou o debate com entidades sindicais de categorias que apresentavam as maiores incidências de informalidade com o intuito de refletir sobre os seus impactos, elaborar diagnósticos participativos para a intervenção social na localidade e identificar soluções concernentes à forma específica de inserção ocupacional (trabalhadores assalariados sem carteira assinada, trabalhadores autônomos ou por conta-própria, pequenos empregadores, cooperativados etc.). O objetivo foi buscar equacionar não só as questões relacionadas ao premente acesso à rede de proteção social mas, também, buscar um novo ambiente voltado ao desenvolvimento e à participação democrática dos atores sociais na formulação de estratégias adequadas à dimensão e à complexidade do problema.

Para articular as instituições envolvidas com a temática, o DIEESE realizou uma oficina de trabalho, no dia 09 de novembro de 2007, na sede da Representação do BID em Brasília. Nessa ocasião criou-se um grupo interinstitucional para colaborar e acompanhar o Projeto ao longo do seu desenvolvimento. Dentre as organizações presentes, além do DIEESE, encontravam-se: BID, OIT, MPS, MTE, Banco do Brasil, SEBRAE e IPEA.

Em outubro de 2009, o DIEESE e o Fundo Multilateral de Desenvolvimento (FOMIN) do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) assinaram o convênio ATN/ME 11.684 (BR – 11077)⁸. Criou-se, então, o Comitê Técnico-Executivo, coordenado pelo DIEESE e com representantes de instituições interessadas em melhorar a qualidade de vida e as condições de trabalho e produção de um expressivo número de trabalhadores, empresas e comunidades.

Tal esforço de aglutinação e cooperação para o desenvolvimento do Projeto foi motivado pela vontade comum de: **1)** combater a ilegalidade do trabalho de uma maneira mais abrangente e efetiva, uma vez que existiam 10,175 milhões de assalariados sem carteira de trabalho empregados em empresas formais, (22,6% dos ocupados do setor formal)⁹; **2)** elevar a cobertura da proteção previdenciária

8 Programa de Redução da Informalidade de Micro, Pequenas e Médias Empresas por meio do Diálogo Social. Nessa data foram aprovados os recursos não reembolsáveis do Fundo Multilateral de Investimento (FOMIN) do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) para a execução nos pilotos selecionados em diferentes localidades do território nacional. As experiências de mobilização e participação democrática dos atores sociais serão apresentadas nos próximos capítulos.

9 De acordo com o Sistema de Contas Nacionais/2005 do IBGE.

para os trabalhadores por conta-própria, especialmente nos setores da construção civil e comércio ambulante; **3)** favorecer o acesso ao crédito, tecnologias e inovação para os empreendimentos associativos e Micro e Pequenas Empresas (MPE); **4)** divulgar a “cultura previdenciária” e incluir disciplinas de “educação previdenciária” no ensino fundamental, médio e profissional.

Portanto, considera-se que a intervenção social requer a mobilização dos recursos políticos, econômicos, ambientais, organizativos, culturais etc. - locais e nacionais - que conduza a um maior nível de organização para a sociedade acessar o estado em prol da conquista e ampliação de direitos (proteção social) e da redistribuição da riqueza. Visa, portanto, a transformação da realidade por sujeitos atuantes e conscientes.

1.2

A constituição do espaço de diálogo social¹⁰

Diálogo social é o espaço construído para buscar posições convergentes sobre determinado tema de interesse comum a atores sociais distintos¹¹. Nesse espaço não se quer suprimir os conflitos decorrentes das disputas e dos antagonismos inerentes à sociedade de classes no capitalismo. O espaço do diálogo social é, portanto, onde interesses conflitantes podem se manifestar de maneira dialógica.

Assim, o diálogo social praticado pelo DIEESE no âmbito desse projeto se refere ao campo de possibilidades colocadas para se encontrar convergência, ou se tender para um ponto comum, em um processo que mobiliza a participação dos atores sociais (trabalhadores, empresários e governos). A explicitação de demandas e necessidades dos atores sociais sobre determinado tema, ou seja a expressão/vocalização de suas demandas e necessidades, depende da disposição de se buscar convergências, e não consensos, a partir de um processo participativo e democrático e, portanto, legitimado pelos atores sociais. A construção de um espaço onde se suprime as assimetrias e se valoriza o ponto de vista dos sujeitos

10 O item a seguir baseia-se no debate entre técnicos do DIEESE, ocorrido na Oficina do Projeto SUPROF/ Subprojeto II: Promoção do Diálogo Social nos Territórios de Identidade da Bahia 2013-2014, no âmbito do convênio DIEESE-Governo da Bahia, realizada em Salvador, em 21 de novembro de 2013. Participaram da atividade: Rosane Maia, Lavinia Moura, Pedro Neto, Eliana Elias, Maria Valéria Monteiro Leite, Ana Georgina da Silva Dias e Cristiane Bibiano.

11 Para Carlos Matus (...) ator social é uma personalidade, uma organização ou agrupamento humano que, de forma estável ou transitória, tem capacidade de acumular força, desenvolver interesses e necessidades e atuar produzindo fatos na situação. Deve preencher três critérios: 1) ter base organizativa; 2) ter um projeto definido; 3) controlar variáveis importantes para a situação. Ver DIEESE. Plano de Ação do Conselho – caderno de orientação. Projeto SUPROF. Salvador, 2012. Pag. 17.

da ação, que visam a transformação de uma situação inicial problemática pela via de uma intervenção transformadora, poderá, ou não, atingir os resultados intencionados. Logo, o diálogo social é fim e meio, simultaneamente, à medida que desencadeia um processo participativo considerado, ele mesmo, o objetivo da mobilização.

O diálogo social é uma prática social. Subjacente ao conceito¹² existem outras categorias a alargarem suas possibilidades, tais como: atores sociais, sociedade, interesses e conflitos, democracia competitiva (representativa) e democracia radical e direta. Para a sua viabilização se pressupõe a existência de transparência e confiança nas intenções de colaborar para a busca de convergência, possibilitando a interação entre os atores (em que cada posição é relativizada na posição do outro), e a cooperação (em determinada temática), à despeito do conflito de interesses¹³.

O diálogo social para a intervenção na realidade parte da concepção de participação coletiva e exercício da democracia enquanto prática social. Em primeiro lugar, um dos motivos para o diálogo social tornar-se cada vez mais relevante decorre da ideia de que os sujeitos coletivos exerçam o embate por meio do discurso, do convencimento. Em segundo, recoloca-se a necessidade do planejamento estratégico e situacional. A partir dele se viabiliza a própria organização das ações em função dos interesses dos atores. Assim, o embate na arena e a busca de convergências, entendido como diálogo social, usará o planejamento estratégico e a organização e consciência de classe como recursos para perseguir resultados e conquistas em prol dos trabalhadores. Em terceiro, cabe destacar o papel crucial da educação, porque é no conhecer e no fazer que o sujeito se forma, se constrói, se transforma e transforma a sociedade.

Ressalte-se que convergência não é, necessariamente, consenso, sendo fundamental considerar a possibilidade de se querer chegar a um determinado ponto (transformação da realidade), mesmo por caminhos diversos. A convergência não é o motivo e nem o suposto para o diálogo social, embora possa aparecer como tal. Não se trata, portanto, de se alcançar a convergência no *status quo*, pois, de fato, o que está em jogo é a ação transformadora da realidade.

12 Como qualquer conceito, o diálogo social vai sendo transformado à medida das circunstâncias e do tempo. Contemporaneamente parece suscitar maior adesão, vide a mudança do nome do Ministério do Trabalho na França para: *Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social*.

13 O método dialógico pressupõe que as posições podem se alterar, conforme esclarecimentos, e essa interação faz com que se modifiquem as posições relativas aos respectivos pontos de vista dos atores sociais - o que não é o caso das negociações coletivas, pois ali se tem a disputa de interesses com vistas ao acordo e não à busca de convergência.

Deve-se considerar ainda que o argumento que convence não é o que necessariamente iria vencer dada a correlação de forças na sociedade. Quando se estabelece o processo, não se sabe se haverá convergência, ou convencimento *in total*. Logo, o processo é aberto e indeterminado. Seu objetivo é ampliar as possibilidades, potencializando o espaço até o limite da construção de algo novo, que reverta a situação inicial.



1.3

DIALOGAR PARA FORMALIZAR: o modelo

O Método de Pesquisa-Ação DIALOGAR PARA FORMALIZAR, desenvolvido pelo DIEESE ao longo da execução do Projeto “Redução da Informalidade por meio do Diálogo Social” se sustenta em uma certa concepção de: participação social, planejamento situacional e educação.¹⁴

O DIEESE possui uma vasta experiência em atividades de formação de dirigentes sindicais e de participação em espaços de negociação. O modelo de intervenção baseia-se na longa experiência de formação (de dirigentes e assessores sindicais) do DIEESE construída a partir dos seguintes elementos: **1)** Democracia e participação social; **2)** Diálogo social; **3)** Planejamento; **4)** Concepção de educação. (DIEESE, 2006)¹⁵

O primeiro elemento: **1)** a Democracia e participação social considera o papel crucial da participação social para o regime democrático. A consolidação do processo de democratização da sociedade brasileira, desde os anos 1980, vem

¹⁴ Baseado no Relatório de Balanço: 2010 – 2012 (DIEESE, 2012) <http://www.dieese.org.br/projetos/informalidade/relatorioBalanco20102012.pdf>

¹⁵ Em 2006 o DIEESE publicou “Metodologia para a realização de diagnósticos de MERCADO DE TRABALHO com a participação dos atores sociais”. Com essa publicação “busca-se contribuir para a superação de visões tecnocráticas e planejamento e a valorização de práticas participativas para sua realização, reconhecendo dessa forma o conhecimento e a experiência dos atores sociais envolvidos como de importância fundamental para apoiar a tomada de decisão do gestor público. (2006, p. 09).

propiciando ampliação da participação dos diversos atores em espaços variados de discussão e proposição de políticas públicas. O **2)** Diálogo social, como espaço para a identificação de um ponto de convergência reflete o amadurecimento da democracia e o envolvimento para a ampliação da cidadania¹⁶. O terceiro trata do **3)** Planejamento Estratégico Situacional – PES. Desenvolvido por Carlos Matus, esse planejamento pode ser apontado como alternativa às formas convencionais em que o estado se apresenta como único protagonista no ato de planejar. Considera-se, portanto, que o processo de planejamento cria um espaço para a participação dos diferentes atores sociais, tratando-se a realidade como algo complexo e incerto, que permite diferentes leituras dos processos sociais pelos distintos atores. A prática do Planejamento Estratégico Situacional ocorre através do processamento dos problemas e é realizada em quatro momentos: explicativo; normativo; estratégico e tático-operacional. Esses momentos são consequência da visão dinâmica do processo de planejamento e se caracterizam pela permanente interação entre eles e pela necessidade constante de retomada de qualquer um deles sempre que a mudança de situação assim o exigir.



Por último, a **4)** concepção de educação adotada pelo DIEESE em consonância com sua posição de produtor de conhecimento, parte de uma abordagem sócio-histórica que “considera a aquisição do conhecimento um processo em que a interação dos participantes com o conhecimento que desejam obter não é solitária, mas sim, social; não é direta, mas mediada”¹⁷. Assim, a educação é entendida como um processo porque o conhecimento não é único nem finito, é produzido por sujeitos que, em suas atividades cotidianas, transformam e são transformados historicamente e, ao mesmo tempo, veem e analisam a realidade a partir de suas experiências

¹⁶ Ressalte-se que o diálogo social é definido pela OIT como todos os tipos de negociação, consultação ou simples troca de informações entre representantes dos governos, empregadores e trabalhadores em questões relevantes para a política econômica e social. (OIT, março de 2009). Esse tratamento anódino não condiz com o conceito de criação de um espaço de diálogo em busca de convergência, em que a indeterminação não significa ausência de intenção em se chegar a um ponto comum.

¹⁷ DIEESE. Caderno do Formador. Seminário emprego e desemprego: desafios à ação sindical, (kit – Coleção Seminários de Negociação). São Paulo, 2004, p. 20.

As atividades desenvolvidas a partir dessa concepção buscam propiciar o diálogo entre os conhecimentos produzidos pelos participantes ao longo da vida (ou seja, seu repertório) e o conhecimento acumulado, socialmente produzido. Na interação desses conhecimentos, mediados pelo conhecimento também trazido pelo formador, produz-se um novo conhecimento, transforma-se, ao mesmo tempo, o aprendiz, o formador e o próprio objeto do conhecimento – por que o olhar do sujeito o transforma.¹⁸

1.4

DIALOGAR PARA FORMALIZAR: o processo

O método DIALOGAR PARA FORMALIZAR propicia, portanto, a experimentação de novas formas de articulação de políticas e ações. Esse processo abrange ainda a **1)** implantação das recomendações de políticas, programas, ações etc. elaboradas no diálogo com atores sociais no território; e **2)** a análise, o monitoramento e o reposicionamento estratégico e tático-operacional da intervenção para a transformação da realidade.

Primeiramente, parte-se da elaboração coletiva de um diagnóstico, vale dizer, de um panorama sobre a situação atual do ponto de vista de cada ator social (ou seja, da respectiva posição ou viés situacional), com o objetivo de levantar, ou mapear, as demandas locais, segundo as visões e interesses distintos.

Pressupõe-se que para a execução de cada um dos projetos-pilotos é imprescindível a existência de instituições. Ou seja, é requisito a existência de certa institucionalidade enraizada no território que alavanque e amplie a capacidade de implantação do plano de ação. Ademais, que corresponda às expectativas de governabilidade do grupo, ou seja, que corresponda ao nível decisório do grupo e que as demais questões sejam endereçadas às respectivas alçadas de decisão, especialmente às correspondentes esferas de governo. Isso permitirá mitigar certas frustrações que a mobilização inicial venha a suscitar em decorrência das limitações identificadas na localidade. Tal institucionalidade deve permitir o estabelecimento de compromissos e responsabilidades compartilhadas, implicando os responsáveis na implementação e indicando de qual forma (democrática e republicana) os governos (autoridades instituídas) podem ser acessados.

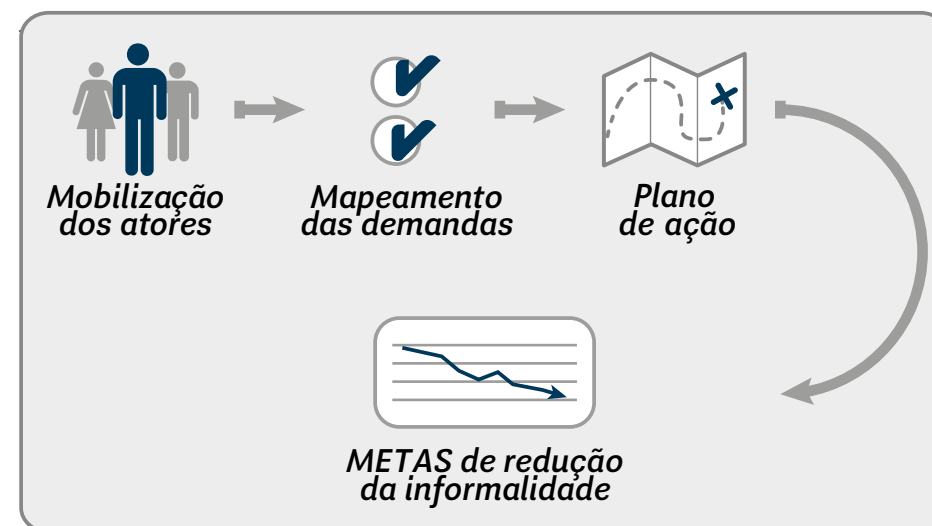
As informações, os conhecimentos produzidos coletivamente e as estratégias desenhadas pelos atores sociais permitem a intervenção sobre os problemas dos que vivem do trabalho sem garantias e proteção social.

Objetivo Geral do Projeto:

Definir estratégias explicitadas no plano de ação para reduzir a informalidade nas localidades/setores, por meio da criação de espaço de diálogo social para a explicitação das demandas dos atores sociais e para a articulação de redes permanentes de instituições públicas e da sociedade civil comprometidas com o processo de formalização (ampliação da proteção social).

Objetivos Específicos:

- Construir espaço de diálogo social entre o poder público, empresários e trabalhadores para os setores da atividade econômica e localidades selecionados: projetos-piloto.
- Identificar, por meio do diálogo social, as principais demandas para a formalização.
- Construir coletivamente os planos de ação para o enfrentamento da informalidade (identificando-se as responsabilidades e prazos de implantação das ações).



Em suma, o Modelo de Intervenção Social “DIALOGAR PARA FORMALIZAR” fundamenta-se no diálogo social como método para o processo de cons-

18 Ver DIEESE. Formação dos Conselheiros dos CETEPS – caderno do formador. Salvador, 2012, pag. 86.

trução participativa de diagnósticos, a partir da visão dos atores envolvidos, e para a construção de alternativas de intervenção social articuladas e sistematizadas em Planos de Ações. Ressalte-se ainda que o DIEESE propicia o estabelecimento do espaço de negociação (diálogo social), à medida que:

1. É uma instituição única pois abarca todas as correntes do movimento sindical brasileiro¹⁹;
2. Possui capacidade técnica para resolver questões; e
3. Possui credibilidade frente aos demais atores sociais, à despeito de ser orgânico ao movimento sindical de trabalhadores.

O Projeto “Redução da Informalidade por meio do Diálogo Social” apresenta-se como uma oportunidade ímpar para se atingir as metas estipuladas para a redução da informalidade nos diversos projetos-piloto e alcançar efetividade da articulação interinstitucional no Brasil. Isso se deve aos seguintes fatores principais como pano de fundo:

- Um quadro macroeconômico propício, que está assentado nas políticas voltadas ao desenvolvimento; distribuição de renda; geração de empregos e fortalecimento do papel do estado;
- Circunstâncias adequadas para a barganha coletiva, uma vez que os sindicatos brasileiros são relevantes politicamente, tem capacidade de organização e mobilização para exercer pressão sobre os governos (federal e subnacionais);
- Existe condições favoráveis para aglutinar as capacidades institucionais voltadas para a intervenção nos diferentes territórios, desde os mais longínquos e pobres; e

19 O DIEESE foi fundado em 1955, por um grupo de 20 entidades sindicais. “O DIEESE nasceu para ser um espaço de produção de conhecimento, reunindo dirigentes sindicais e intelectuais. O objetivo inicial da criação da entidade foi desenvolver pesquisas que fundamentassem as reivindicações dos trabalhadores. No final da década de 1970 e, sobretudo, no começo dos anos 1980, o movimento sindical, passou a demandar do DIEESE além da pesquisa e da assessoria na negociação coletiva, a formação dos dirigentes sindicais para a ação sindical, abrangendo diversos temas. (...) Dessa forma o DIEESE passou a atuar nas áreas de assessoria, pesquisa e educação, como resultado da cooperação bem-sucedida entre técnicos e dirigentes, o que possibilitou a realização de um trabalho que tem credibilidade em toda a sociedade. A produção nessas três áreas está focada em alguns temas: emprego, renda, negociação coletiva, desenvolvimento e políticas públicas. Todas as correntes do movimento sindical estão na direção do Departamento, mantendo o princípio da pluralidade que deu origem à instituição. O DIEESE é uma entidade de abrangência nacional, com sede em São Paulo (Escritório nacional) e Escritórios Regionais em 18 Unidades da Federação (Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo e Sergipe). Além disso, possui subseções em todo o território nacional, organizadas em redes setoriais. A equipe técnica é multidisciplinar e composta por sociólogos, economistas, engenheiros de produção, analistas de sistemas, estatísticos, dentre outros”. DIEESE. Formação de Conselheiros dos CETEPS – caderno do formador. Salvador, 2012, pag. 83.

- Autonomia para conceituações e recomendações, que resultaram em uma formulação própria e inovadora²⁰,

O processo requer:

- Mobilização dos atores sociais, por meio de visitas de sensibilização nas localidades selecionadas;
- Oficinas de diálogo social com os atores sociais para o mapeamento de demandas e necessidades;
- Oficinas de diálogo social para a elaboração do plano de ação construído coletivamente para a transformação da situação inicial em prol da formalização.

É preciso, portanto, mobilizar os atores sociais; realizar uma reflexão coletiva sobre a história do fenômeno, considerando-se o setor de atividade/ramo e o dado território; promover uma experiência exitosa de levantamento de problemas e recomendação de soluções, incentivar a divulgação e ressaltar o efeito demonstração sobre outros atores²¹. Assim, o diálogo social enseja a almejada visibilidade aos informais (trabalhadores, empreendimentos, empresas) e possibilita o exercício da participação para a formulação e articulação das políticas públicas e ações da sociedade de “baixo para cima”.

É necessário destacar que a intervenção social requer a utilização dos recursos (políticos/econômicos/locais/nacionais etc.) para uma mobilização que conduza a um maior nível de organização da sociedade para que acesse o estado em prol da conquista e ampliação de direitos que, por sua vez, viabilize a atividade produtiva e a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos. Os limites dessa estratégia específica são apontados pela forma de organização da produção no território e também pela própria dinâmica e estrutura dos mercados nas cadeias produtivas onde incidirá a intervenção social.

Em síntese, o modelo de intervenção “DIALOGAR PARA FORMALIZAR” baseia-se na ênfase ao processo de mobilização para formar sujeitos coletivos que conquistem direitos e proteção social e transformam a realidade em que vivem. O método para isso não é uma prescrição de passos, mas a viabilização de um processo que aponte para o empoderamento dos que vivem do trabalho para conquistarem a universalização dos direitos.

20 Não se tratou de recomendar, por exemplo, programas que se circunscrevem à geração de emprego e renda de uma forma artificial e intermitente, mas sim o empoderamento dos atores sociais e a potencialização dos recursos, buscando-se alianças e parcerias com um fim explicitado de forma clara e persistente: reduzir a informalidade, ampliando-se a proteção social.

21 Conforme Carlos Salas: “os pilotos são únicos, mas podem ser replicados”. Ver: Relatório da Oficina Interna: avaliação intermediária. Projeto ATN-ME 11.684 (BR – 11077). DIEESE, fevereiro de 2012.

The background of the slide features a person from behind, wearing a light-colored shirt, reaching out to interact with a large, glowing digital network. This network is composed of numerous white circular icons, each containing a stylized human figure. These icons are interconnected by a web of thin white lines, creating a complex, interconnected structure that resembles a social media or data network. The entire scene is set against a dark, blurred background of city lights at night, with a green tint overlaying the image. A solid red square is positioned to the left of the text box.

II AS EXPERIÊNCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

2.1

INTERVENÇÃO SOCIAL EM SETORES E CADEIAS PRODUTIVAS

2.1.1

COLHENDO OS FRUTOS DO DIÁLOGO SOCIAL: a experiência do projeto-piloto da agricultura familiar na cultura da cebola em Ituporanga, Santa Catarina

A agropecuária no Brasil é fundamental para a economia do país: de um lado, o agronegócio responde por uma significativa parcela das exportações; por outro lado, a agricultura familiar é uma atividade chave para garantir a segurança alimentar no país.

Entre 1996 e 2010 a população brasileira passou de 154 milhões para 190 milhões de habitantes – ou seja, mais 36 milhões de novas bocas para serem alimentadas. Um setor agropecuário forte e produtivo é crucial para a economia brasileira e para o bem-estar da população. E é a agricultura familiar que produz boa parte dos alimentos que fazem parte da dieta da maioria dos brasileiros: 88,3% da mandioca, quase 70% do feijão, e mais da metade de todo o leite produzido no país vem desse tipo de propriedade, entre outras culturas, segundo dados do Censo Agropecuário de 2006, do IBGE.

PARTICIPAÇÃO DA AGRICULTURA FAMILIAR NO VBP DE PRODUTOS SELECIONADOS (EM % DO VBP TOTAL), 2006

Produto	Participação no Valor Bruto de Produção (VBP)
Mandioca	88,3%
Feijões	68,7%
Leite de vaca	56,4%
Suínos	51,0%
Milho	47,0%
Arroz	35,1%
Cafés	30,3%
Trigo	20,7%
Ovos	17,1%
Soja	16,9%

FONTE: CENSO AGROPECUÁRIO 2006 – IBGE

Ainda segundo dados do Censo Agropecuário, havia 4,37 milhões de estabelecimentos de agricultores familiares no Brasil em 2006, o que representa 84,4%

dos estabelecimentos do país. É importante dizer que, apesar de ser a maioria em quantidade de estabelecimentos, a agricultura familiar abrange menos de um quarto da área ocupada do país dedicada à agropecuária, o que mostra uma estrutura agrária muito concentrada no Brasil. A área média dos estabelecimentos familiares era de 18,37 hectares, e a dos demais, de 309,18 hectares.

Para fortalecer o setor, o poder público criou órgãos e programas ao longo dos últimos 20 anos, como o Ministério do Desenvolvimento Agrário, em 2000, e a implantação de uma série de programas para estimular o setor, como o Pronaf (Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar), o Proger Rural (Programa de Geração de Emprego e Renda Rural), ambos lançados em 1995, o Garantia Safra (2002) e o II Plano Nacional de Reforma Agrária (2003). Esse desenvolvimento no âmbito de instituições e programas de fomento foram importantes para apoiar o avanço produtivo no setor.

Mas essa melhoria não mudou o quadro de grande precariedade das relações de trabalho e falta de amparo legal para regular de maneira adequada os procedimentos de empregadores e a proteção social aos empregados no meio rural brasileiro.

De fato, a incidência de informalidade no setor rural é bastante elevada. Um indicador que sugere esse elevado grau de informalidade na agropecuária são os dados da PNAD de 2009, que mostram que 64,9% são considerados informais²². Isso significa que, ao comparar os grandes setores de atividade econômica do país, a agropecuária é aquele com a maior incidência de informalidade (veja na tabela abaixo).

INFORMALIDADE NO BRASIL POR SETOR (2009)	
Setor	Taxa de informalidade
Agropecuária	64,9%
Outros Serviços	47,1%
Indústria de Construção	44,6%
Serviços de Alojamento e Alimentação	37,5%
Indefinido	33,8%
Serviços de Comércio	28,0%
Serviços de Transportes e Comunicações	20,1%
Indústria de Transformação	17,9%

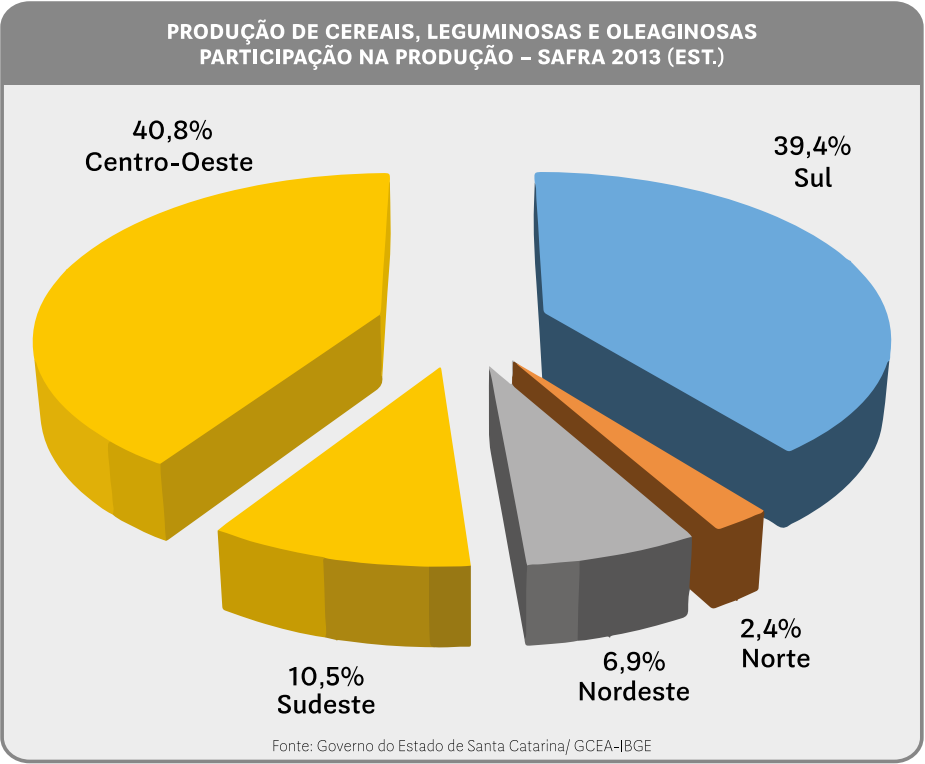
22 Barbosa Filho, F. & Rodrigo de Moura (2012). “Evolução Recente da Informalidade no Brasil: Uma Análise segundo Características da Oferta e Demanda de Trabalho”, Texto para Discussão nº 17, IBRE/FGV

Serviços de Intermediação Financeira	14,6%
Indústria Extrativa Mineral	12,3%
Indústria de Serviços de Utilidade Pública	11,9%
Total	37,4%

FONTE: BARBOSA FILHO & MOURA (2012) COM DADOS DA PNAD.

Informalidade no setor rural em Santa Catarina

A região Sul do país tem uma grande importância para o setor agropecuário do país e apresenta uma estrutura fundiária rural na qual a agricultura familiar é predominante. Segundo estimativas do Grupo de Coordenação de Estatísticas Agropecuárias do IBGE, a região foi responsável por cerca de 40% de toda a produção de cereais, leguminosas e oleaginosas do país, só perdendo para a região Centro-Oeste, sendo que a produção de Santa Catarina é de 3,4% do total nacional (maior, portanto, do que toda a produção da região Norte).



Segundo dados do governo de Santa Catarina, o Estado é também o maior produtor de suínos, com 2,15 milhões de cabeças abatidas no 1º trimestre de 2013, e o terceiro maior produtor de frangos, com 207 milhões de aves abatidas no mesmo período. O Estado é também o sexto maior produtor de leite do país.

No que tange ao mercado de trabalho, em 2009, Santa Catarina era o Estado da federação que possuía a maior proporção de trabalhadores cujos contratos de trabalho são regidos pelas regras da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas): 26% da população total do Estado tem carteira de trabalho assinada, segundo dados do CAGED e do IBGE. A proporção supera as do Estado de São Paulo (25,2%), do Distrito Federal (23,2%) e do país como um todo (16,6%).

Olhando os dados mais de perto, percebe-se que em Santa Catarina, as condições precárias de trabalho ainda são as mais comuns: em 2009, 18,4% dos ocupados trabalhavam para consumo próprio (subsistência) e 28,6% não eram remunerados. A outra metade dos ocupados era composta por empregados (19,4%) e trabalhadores por conta própria (30,4%). E, do total de trabalhadores, 61,5% não contribuíam para a Previdência Social – parte deles, no entanto, entrava na categoria de segurado especial da Previdência Social, que lhes garante aposentadoria mínima.

PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO NO TRABALHO PRINCIPAL E OS GRUPAMENTOS DE ATIVIDADE DO TRABALHO PRINCIPAL - SANTA CATARINA - 2009 (EM MILHARES)

	Empregados	Conta própria	Empregadores	Não remunerados	Subsistência	Total
Agrícola	113	177	20	167	107	583
como % do total agricultura	19,4%	30,4%	3,4%	28,6%	18,4%	100,0%
Indústria	651	62	46	4	-	764
Construção	97	92	20	4	-	216
Serviços, com. e adm. púb.	1251	260	139	40	-	1858
Total	2112	591	225	215	107	3421

Fonte: DIEESE (adaptado) a partir de dados do IBGE e MTE

Ituporanga: informalidade na capital nacional da cebola

A região do Alto Vale do Itajaí é constituída majoritariamente por pequenas propriedades rurais: 90% delas não passam de 20 hectares. A cebola é

a principal cultura agrícola, e o município de Ituporanga é considerado a “Capital Nacional da Cebola”²³. E não é para menos: o município de cerca de 22,3 mil habitantes produz, sozinho, 12% de toda a cebola consumida no país²⁴, ou cerca de 90 mil toneladas do produto. A segunda cultura principal da região é o fumo, que envolve cerca de 60 mil produtores familiares.

Os trabalhadores rurais do município, porém, têm rendimentos mensais mais baixo que a média nacional e de seu próprio Estado: R\$ 715 contra R\$ 766 no restante do país e R\$ 796 de Santa Catarina, segundo dados de 2008, do Ministério do Trabalho e Emprego. Além disso, as características do emprego em ambas as culturas (emprego temporário/sazonal) exigem dos pequenos produtores uma grande agilidade para cumprir as obrigações trabalhistas dos contratos de curta duração. Essa dificuldade, por sua vez, contribui para que, de fato, esses contratos sejam em sua maioria informais.



O trabalho na cultura da cebola segue uma dinâmica sazonal bastante marcada, onde nos meses de colheita há uma grande necessidade de mão de obra,

²³ Existe, inclusive, um projeto de lei (PL nº 4.176/2012) que tramita na Câmara Federal para conceder à cidade o título oficial de “Capital Nacional da Cebola”.

²⁴ Segundo informações presentes na justificativa do PL nº 4.176/2012, do deputado federal Rogério Peninha Mendonça (PMDB-SC).

mas, não no restante do ano. Essa especificidade, que, no entanto, não está restrita apenas ao setor da cebola, cria uma dificuldade do ponto de vista das relações trabalhistas: de um lado, há a demanda de um sistema de proteção adequado para aquele trabalhador eventual; de outro, o pequeno agricultor familiar – o “empregador” no caso – não pode ter o ônus que grandes empregadores têm, no que diz respeito aos custos com contadores e deslocamentos para os recolhimentos das contribuições sociais, por exemplo.

Na prática, porém, a dificuldade de equilibrar as duas demandas tornou-se um fator para contribuir com a elevada incidência de informalidade no setor rural, e colocava em conflito o pequeno agricultor familiar e seus empregados temporários.

Um indicador desse fenômeno é, por exemplo, a elevada relação de número de habitantes por emprego formal: enquanto em Santa Catarina há, em média, 3,4 habitantes para cada posto formal, em Ituporanga essa relação é de 5,1 habitante para cada emprego formal – maior até que a média nacional de 4,8.

Assim como milhares de trabalhadores rurais em todo o país, em Ituporanga, muitos têm contratos temporários irregulares que não garantem direitos como auxílio-doença, aposentadoria, férias remuneradas, 13º salário, entre outros benefícios trabalhistas.

Para buscar corrigir essa distorção no mercado de trabalho, os movimentos de trabalhadores, liderados pela CONTAG, pressionaram o Congresso pela aprovação da MP 410 de 2007, o que aconteceu em junho de 2008, com a criação da lei nº 11.718.

A regra modifica a lei de 1973 que regulamenta o trabalho rural, permitindo o contrato de trabalhador rural assalariado de curto prazo, mas também estabelece normas transitórias sobre a aposentadoria do trabalhador rural e prorroga o prazo de contratação de financiamentos rurais. De acordo com a nova regra, a contratação de trabalhador rural por curto prazo, só poderá ser realizada por produtor rural (pessoa física) que produza diretamente em uma unidade agropecuária, e no máximo por 120 dias no ano, à razão de 8 horas por dia e 44 horas por semana.

Entre outras regras, a Lei 11.718/2008 lei determina as seguintes mudanças para o trabalhador temporário:

- Registro em carteira;
- Obrigatoriedade de contrato escrito;
- Contribuição de empregado e empregador à Previdência;
- Recolhimento de FGTS;
- Remuneração ao trabalhador temporário equivalente ao trabalhador permanente e demais direitos trabalhistas;
- Regras para aposentadoria.

Apesar de ter sido um grande avanço, a lei não resolveu todos os problemas imediatamente, e ainda trouxe alguns inconvenientes: o artigo 14-A, parágrafo 3º, obriga o empregador a registrar o trabalhador temporário no sistema da GFIP (Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social), procedimento extremamente burocrático e de difícil execução no caso de pequenos empregadores. O mais grave, porém, é que a GFIP, apesar da complexidade para o preenchimento de seu formulário, não identifica em nenhum momento a que empregado se refere, o que prejudica muito o trabalhador temporário, que contribui, mas não tem acesso ao benefício.

Ainda resta uma série de desafios para efetivar, de fato, as garantias de proteção social ao trabalhador.

Assim, organizados em torno de uma rede de sindicatos locais e da CONTAG (entidade sindical da agricultura, tanto de produtores familiares quanto de assalariados rurais), os trabalhadores de oito municípios da região de Ituporanga começaram a debater a questão e o DIEESE foi chamado para facilitar as ações, trazendo o método de criação do espaço do diálogo social e usando sua capacidade de mobilizar diversos atores de setores do governo e da sociedade civil, que poderiam contribuir para o debate com os trabalhadores, para orientar as ações futuras. Iniciava, assim, o projeto-piloto do setor rural em Ituporanga.

Plantando o diálogo social em Ituporanga

As primeiras atividades do projeto aconteceram em agosto de 2010, na sede da Federação dos Trabalhadores na Agricultura (FETAESC). Desde o primeiro momento, a grande preocupação dos participantes dizia respeito justamente aos problemas na aplicação da lei 11.718/2008, em especial, as dúvidas e as dificuldades sobre os cálculos das contratações ou rescisões depois de 14 e 30 dias.

Outra ideia que surgiu na primeira atividade do projeto-piloto foi a criação de uma ferramenta na internet para a realização automatizada de contratações e rescisões de trabalhadores, levando em conta os direitos trabalhistas e previdenciários. Para buscar uma solução para a questão, a oficina contou com a participação de especialistas em desenvolvimento de programas na internet, da empresa SoftArt. Durante as discussões, os participantes tiveram a oportunidade de entrar em contato com esses técnicos da área de informática para discutir as necessidades e as especificações da ferramenta eletrônica e verificar como esse programa deveria ser feito.

Os trabalhadores locais puderam externar algumas preocupações e críticas aos representantes do Ministério do Trabalho e Emprego: na região, afirmaram os participantes locais, 90% dos contratados são temporários e não trabalham mais de 30 dias para um empregador. Destacaram, ainda, que a lei 11.718/2008 não estaria sendo eficaz para encorajar a formalização dos empregados. Por fim, relataram a dificuldade em sensibilizar os mais jovens sobre a importância da previdência social.

Assim, foi ficando claro que o escopo das ações do projeto-piloto deveria se focar nos temas que giram em torno da aplicação da lei que regulamenta o trabalho no setor rural. Entre os problemas sobre os quais os participantes deveriam refletir estão incluídos:

1. Definição do contrato (fixo ou por produção): definir um piso e a jornada;
2. Regras para o saque do FGTS;
3. RAIS (Relação Anual de Informações Sociais): criar especificação como agricultor familiar e segurado especial; acessar a RAIS por meio do sindicato;
4. Forma de cálculo da contratação e da rescisão: desenvolver programa informatizado para emitir rescisão e gerar GFIP e Guia da Previdência Social (GPS);
5. GFIP, GPS e Cadastro Específico do INSS (CEI): criar formas de identificar o empregado e o empregador; vincular a lei 11.718/2008 ao CEI.

Plano de ação no projeto-piloto em Ituporanga-SC

A expectativa, portanto era a de que, do diálogo social, emergissem ideias para buscar novas alternativas para a formalização e para viabilizar a

simplificação do processo da contratação por curta duração sem abrir mão dos direitos que a lei 11.718/2008 passou a garantir e sem flexibilizar outros direitos trabalhistas. Além disso, durante as discussões das oficinas, seria fundamental trabalhar para sensibilizar a sociedade sobre os temas de proteção social e saúde do trabalhador e cidadania.

O primeiro passo do plano de ação era composto de cinco iniciativas concretas. A primeira era providenciar a apresentação de uma nova versão do modelo de contratação informatizado, com as adequações sugeridas pelos participantes da oficina. Em seguida, a ação consistia em mobilizar em Ituporanga os representantes de sindicatos para realizar o treinamento sobre o preenchimento da GFIP simplificada, por meio do programa desenvolvido para contratação por curta duração. Esses representantes funcionariam como pontos de multiplicação e difusão da prática. O terceiro item do plano de ação era a convocação de uma assembleia para orientar os trabalhadores e agricultores familiares quanto aos procedimentos dessa modalidade de contratação, providenciar a disponibilização do modelo simplificado de contratação e a elaboração de um roteiro explicativo para a produção de um material destinado à divulgação da lei nº 11.718/2008, por parte do DIEESE, CONTAG e FETAESC.

O segundo passo consistia na participação dos atores sociais no Seminário de Integração dos Pilotos que foi realizado em Brasília-DF, em novembro de 2010. A ação seria articulada com a elaboração de uma cartilha com registro da experiência no projeto-piloto, desenvolvida por DIEESE, FETAESC, MTE, MPS e CONTAG, e a produção de dois panfletos de esclarecimento para o produtor e para o assalariado.

Resultados e perspectivas

O projeto-piloto do setor rural contou com uma grande participação dos atores sociais e essa mobilização e comprometimento gerou muitos frutos. O primeiro resultado concreto foi a própria mobilização dos trabalhadores e produtores familiares rurais, com o apoio decisivo da Contag. A mobilização deve ser entendida como um desdobramento autônomo das atividades do diálogo social e culminou na realização de uma marcha em Brasília, em março de 2012, com cerca de 4.000 trabalhadores, para exigir do governo um programa nacional de combate à informalidade.



Panfleto da jornada de mobilização dos trabalhadores rurais de março de 2012, com o “monstro da informalidade”



Reprodução de cartilha da CONTAG e do DIEESE para sensibilizar, informar e mobilizar os trabalhadores

A marcha foi seguida por uma audiência no Ministério da Previdência Social para discutir medidas para a adequação do setor ao GFIP e negociar as bases do programa nacional. Apesar de a proposta do ministério ter sido rejeitada pelos trabalhadores, a iniciativa representou um importante marco para a abertura de diálogo entre o movimento e o governo, que renderia frutos mais adiante, tais como a formulação da Política Nacional para os Trabalhadores Assalariados no Campo, com o suporte da Secretaria Geral da Presidência da República - SGPR.

O segundo resultado foi a ampliação do número de contratações formais na região de Ituporanga. Se em 2008, foram admitidas apenas 93 pessoas, segundo dados da RAIS, e em 2009, foram 329 pessoas, em 2010 e 2011, nos anos em que o projeto esteve em funcionamento, o número de admissões de assalariados formais subiu para 502 e 727 respectivamente.

Iniciadas em 2010, as ações do projeto-piloto do setor rural em Ituporanga seguiu em marcha mesmo depois das atividades de diálogo social coordenadas pelo DIEESE já terem sido concluídas. Não por acaso, esse forte empoderamento dos atores locais trouxe muitos frutos concretos, e não apenas para os trabalhadores envolvidos ou apenas para a região de Ituporanga.

De fato, um dos resultados mais relevantes da mobilização dos participantes do diálogo social foi a abertura de um canal de interlocução com o governo federal: o Grupo de Trabalho Interministerial. Criado formalmente pela Portaria nº 491, em 10 de agosto de 2011, esse Grupo de Trabalho Interministerial objetiva “acompanhar, discutir, analisar e avaliar as propostas do Projeto de Redução da Informalidade por meio do Diálogo Social”, coordenado pelo Dieese. A criação do grupo foi apoiada por seis ministérios, sob a coordenação do Ministério da Previdência Social (MPS).

Desde então o grupo composto por representantes dos órgãos do governo federal (Receita Federal, INSS, Caixa Econômica Federal), organizações da sociedade civil (ANFIP, SEBRAE, DIEESE) e representantes de quatro projetos-piloto (Construção, Comércio, Rural e Confecção) vêm discutindo tecnicamente e implementando as recomendações endereçadas ao governo federal a partir da realidade concreta das comunidades envolvidas. (Ver <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/65/MPS-MF-MDIC-MDS-MDA/2011/491.htm>).

COMPOSIÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO INTERMINISTERIAL

MINISTÉRIOS, ÓRGÃOS E EMPRESAS ESTATAIS	
Ministério da Previdência Social	Ministério do Trabalho e Emprego
Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior	Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
Ministério do Desenvolvimento Agrário	Secretaria da Receita Federal do Brasil
Instituto Nacional do Seguro Social - INSS	Caixa Econômica Federal
ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL	
Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE	Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil - ANFIP
DIEESE	
TRABALHADORES	
Representante do Projeto Piloto da Construção Civil	Representante do Projeto Piloto do Setor Rural
Representante do Projeto Piloto do Comércio	Representante do Projeto Piloto das Confecções

Fonte: Portaria nº491 de 1 agosto de 2011

A abertura desse importante espaço de interlocução, por sua vez, foi fundamental para o terceiro resultado concreto do projeto-piloto e da mobilização dos atores: a inclusão dos pequenos produtores rurais no **eSocial** (Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas), **especificamente o desenvolvimento dos módulos simplificados**

Ao longo de maio de 2011 até outubro de 2012 foram realizadas 12 reuniões técnicas, em Brasília, entre representantes do governo (MPS, INSS, Receita Federal, MTE e Caixa Econômica Federal) RedeSIM, CONTAG e DIEESE para desenvolver e adaptar ferramentas para implantação de módulos simplificados do sistema eSocial para diferentes públicos: pequenos agricultores, microempreendedores individuais, empregadores domésticos, entre outros.

O eSocial é uma plataforma online do governo federal que unifica o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados e foi lançada em julho de 2013 voltada para o emprego doméstico. O projeto eSocial é uma iniciativa conjunta de seis órgãos do governo federal: Caixa Econômica Federal, INSS, Ministério da Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria da Receita Federal do Brasil e Ministério do Planejamento.

Em novembro de 2013, o DIEESE e a Receita Federal do Brasil apresentaram, em Ituporanga, o módulo preliminar do projeto eSocial voltado exclusivamente ao produtor rural. A expectativa é a de que a plataforma esteja em funcionamento já do primeiro semestre de 2014. A inclusão do setor no eSocial é uma consequência direta da mobilização dos atores envolvidos no projeto-piloto, que, desde as primeiras atividades em 2010, vêm pensando em como se apropriar das ferramentas de tecnologia da informação para reduzir a informalidade e a burocracia desnecessária, e trabalhando para o desenvolvimento de uma plataforma eletrônica que poderá servir de base para o eSocial rural.

Segundo o governo, a expectativa é de que, uma vez implantado em sua totalidade, o eSocial traga diversas vantagens em relação aos procedimentos vigentes até então, como, por exemplo:

- Atendimento a diversos órgãos do governo com uma única fonte de informações, para o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias atualmente existentes;
- Integração dos sistemas informatizados das empresas com o ambiente nacional do eSocial, possibilitando a automação na transmissão das informações dos empregadores;
- Padronização e integração dos cadastros das pessoas físicas e jurídicas no âmbito dos órgãos participantes do projeto.

Ainda restam muitos desafios para o setor rural no país para reverter o quadro de grande incidência de informalidade. É necessária uma política nacional ampla de incentivo à formalização e também é preciso monitorar a implantação do eSocial para os produtores rurais. Porém, a experiência exitosa do projeto-piloto do setor rural em Ituporanga mostra que grandes obstáculos do passado podem ser superados e movimentos sociais organizados podem incidir de maneira positiva sobre o desenho das políticas públicas, a partir de sua forte mobilização e disposição de realizar um diálogo social aberto.

**ANEXO: PARTICIPANTES DO PROJETO-PILOTO DO
SETOR RURAL EM ITUPORANGA-SC**

- Associação dos Procuradores do Estado de Santa Catarina - APROESC
- Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB/SC
- CONTAG
- DIEESE
- FETAEP
- FETAESC
- FETAESC
- FETAG/PR
- FETAG/RS
- Ministério da Previdência Social - MPS
- Ministério do Trabalho e Emprego - MTE
- OAB/SC
- Prefeitura de Canoinhas
- Prefeitura de Chapadão Lageado
- Prefeitura de Ituporanga
- Prefeitura Ituporanga
- Secretaria da Agricultura de Ituporanga
- Sindicato dos Trabalhadores Rurais (STR) de Antônio Carlos/SC
- STR de Aurora
- STR de Bom Retiro
- STR de Canoinhas
- STR de Chapadão Lageado
- STR de Criciúma
- STR de Petrolândia
- STR de Içara
- STR de Imbuia
- STR de Ituporanga
- SRT de Massaranduba
- SRT de Tijucas
- SRT de Ubirici
- STR de Vidal Ramos/SC
- Sindicato Rural/SC
- SITRULA- Laurentino/SC
- So Art
- Superintendência Reg. do Trab. e Emprego/SCC

2.1.2

REDES LOCAIS, POLÍTICAS PÚBLICAS E EMPREENDEDORISMO:

Comércio de Porto Alegre, no Rio Grande do Sul

Situada na região Sul do Brasil, Porto Alegre, é uma das cidades mais desenvolvidas do ponto de vista social e econômico. A população de Porto Alegre é de 1.409.351 habitantes, dos quais a totalidade pode ser considerada urbana de acordo com Censo do IBGE de 2010.

Porto Alegre é um município que conheceu uma melhora significativa no IDH desde 1991. Passou de um indicador de 0,660, considerado médio, para 0,805, considerado muito alto. Apesar desse aspecto positivo, o município apresenta um nível de desigualdade alto e que apresentou uma leve piora se considerarmos a evolução do índice de GINI para o município desde 1991, ano em que o indicador era de 0,57. Em 2000, o índice subiu para 0,60, posição que se manteve até 2010.

INDICADORES DEMOGRÁFICOS E DE DESENVOLVIMENTO DO MUNICÍPIOS DE PORTO ALEGRE (1991 E 2010)

	1991	2000	2010
IDHM	0,660	0,744	0,805
Renda per capita (R\$)*	1.021,93	1.399,50	1.758,27
Índice de GINI	0,57	0,60	0,60
População total	-	-	1.409.351
População urbana	-	-	100%

*a preços constantes; expressa em reais agosto de 2010

Fonte: Elaboração própria com dados do Atlas do desenvolvimento humano 2013, PNUD, FJP e IPEA

Informalidade, dificuldades e desafios em Porto Alegre

O comércio é um dos setores que apresenta mais informalidade devido ao alto grau de flexibilidade das condições e relações de trabalho. Jornadas extensas e remuneração baixa são características do setor. Apesar do momento econômico favorável e do crescimento da formalização nos últimos anos, a informalidade permanece alta. De acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)²⁵, cerca de 20% dos empregados no comércio são informais e não estão cobertos pelos benefícios garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)²⁶ nas regiões pesquisadas.

Em Porto Alegre, os trabalhadores do comércio representavam 15,4% em relação ao total de ocupados. Segundo a PED, em 2010, dos 108 mil trabalhadores do comércio do município, 40% eram trabalhadores informais. O grupo de tra-

25 A PED é fruto de uma parceria entre o Dieese e a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade) de São Paulo. Com o apoio do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e parceiros regionais, a PED acompanha o mercado de trabalho do Distrito Federal e de seis regiões metropolitanas: Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo.

26 A lei garante aos trabalhadores contratados sob regime CLT previdência social, seguro-desemprego, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, 13º salário, aposentadoria, pensão e seguros previdenciários, entre outros.

balhadores por conta própria²⁷, que é o mais significativo entre os informais, era composto por 21 mil pessoas.

Deste número, um importante contingente trabalha na rua. São os chamados vendedores ambulantes. Apesar de não haver estatísticas oficiais, lideranças dessa categoria estimavam que eram cerca de 4 mil vendedores trabalhando em vias públicas na zona central da cidade, antes da inauguração do Centro Popular de Compras (CPC), no ano de 2006²⁸.

A abertura do CPC representou uma mudança importante no rol de políticas para vendedores ambulantes da cidade. Antes, a política se resumia a tolerar a venda informal nas ruas por meio da concessão de licenças em número limitado. Em 2006, houve mudança na Lei 3.187 que regulamentava esse comércio desde 1968.

A lei atual estabelece que os vendedores informais que operam na região central da cidade podem vender apenas no Centro Popular de Compras, que funciona de acordo com o Decreto nº 16.101 de 2008. Em alguns bairros não centrais ainda é possível obter autorização para comercializar em espaços públicos. A proibição na área central da cidade foi fruto de uma negociação entre o poder público e os comerciantes informais. Várias audiências públicas também foram realizadas, por meio das quais sugestões dos vendedores informais foram incorporadas ao projeto do camelódromo.

A despeito de divergências na avaliação dos atores envolvidos, de um modo geral, a implementação do CPC trouxe inúmeras vantagens para os vendedores informais como proteção em relação à chuva, ao sol forte e a assaltos ou perdas de mercadorias, redução das distâncias nos deslocamentos, além de conferir mais estabilidade no dia a dia. Também pôs um fim na perseguição policial e na apreensão de mercadorias que ocorria com os ambulantes que atuavam nas ruas sem licença.

Apesar dos avanços, alguns desafios ainda permanecem. Por um lado, ainda há uma boa parte de trabalhadores, tanto os empregados sem carteira de trabalho assinada como os trabalhadores por conta própria, na informalidade.

27 O trabalhador por conta própria, segundo o IBGE, engloba pessoas que exploram o seu próprio empreendimento sozinha ou com sócio, sem ter empregados, mas podendo contar eventualmente com a ajuda de trabalhador não remunerado do seu domicílio. Para a PED, o segmento de conta própria inclui autônomo para mais de uma empresa, autônomo para o público e dono de negócio familiar.

28 Vannuchi, M. V. (2012). Porto Alegre. In: Vannuchi, M. V. e Martins, D. Copa do Mundo Para Todos. O retrato dos vendedores-ambulantes nas cidades-sede da Copa do Mundo de 2014. Durban, StreetNet International.

Por outro lado, existem demandas que acompanham a formalização como capacitação, orientação para negócios, acesso à crédito, entre outros. Assim, uma das prioridades do projeto-piloto foi de obter um diagnóstico o mais fiel possível à realidade, que pudesse captar com precisão as diferentes demandas dos trabalhadores informais ou em via de formalização, levando em conta a heterogeneidade de sua composição.

Diálogo social

Com o projeto-piloto “Trabalhadores do comércio de Porto Alegre”, o DIEESE procurou avançar na redução da informalidade a partir do fortalecimento de uma rede permanente de instituições parceiras e a construção de um espaço de diálogo social para o enfrentamento da informalidade.

O primeiro evento no âmbito do projeto foi realizado na sequência de trabalhos que vinham sendo desenvolvidos desde 2006 pelo próprio Dieese. Essa primeira oficina ocorreu em novembro de 2009, reunindo importantes atores locais, que fizeram apresentações relacionadas com o tema da informalidade.

Num primeiro momento, a coordenadora do projeto, Rosane Maia, apresentou os projetos anteriores realizados pelo Dieese, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Ministério de Previdência Social (MPS), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae). As ações anteriores ao presente projeto-piloto incluíram a realização de um diagnóstico do mercado de trabalho no comércio na região metropolitana de Porto Alegre e uma série de oficinas para debater temas relacionados à informalidade.

Essa etapa anterior possibilitou o acúmulo de conhecimento e informações que serviram de base ao projeto-piloto.

A implementação do Centro Popular de Compras (também chamado de “Camelódromo”) em Porto Alegre foi apresentada como um estudo de caso pelo então Secretário Municipal da Produção Indústria e Comércio, Idenir Cecchim, com destaque para alguns dados como o número de lojas formalizadas e as ações que resultaram em um maior número de formalizações, como o foco na agilização do registro no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ). Segundo o secretário, o camelódromo tinha então cerca de 800 lojas em funcionamento, com 300 formalizados.

No camelódromo, a prefeitura concede dois tipos de licença de comercialização, o alvará provisório que deve ser renovado anualmente e que o município pode cassar, e o alvará definitivo, que é concedido quando o vendedor se registra como Micro Empreendedor Individual (MEI). A formalização como MEI, como veremos mais adiante, permite a contribuição para a previdência social, o Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) e o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ).

Em relação à proteção social, foi bastante divulgada a contribuição facultativa ao INSS por meio do carnê de autônomo, que concede os mesmos direitos previstos pelo Regime Geral de Previdência Social²⁹. O secretário destacou ainda o êxito de ações específicas como a simplificação do processo de concessão de alvarás pela Prefeitura, que resultou na formalização de cerca de 20 mil empresas no ano de 2008.

Em nível federal, o destaque foi dado ao Plano Simplificado de Inclusão Previdenciária apresentado pelo representante do Ministério da Previdência Social, José Adauto Figueiras. A iniciativa é direcionada para a inclusão de contribuintes facultativos e individuais que trabalham por conta própria de baixa renda, possibilitando assim a integração de trabalhadores que não se encaixam em situação de trabalho formalizado. O programa foi implantado em 2007 e estipula uma alíquota reduzida de 20% para 11% do valor do salário mínimo.

Outro programa lançado recentemente é o Microempreendedor Individual (MEI) que confere a possibilidade de formalização ao trabalhador por conta própria com o estatuto de pequeno empresário. Para preencher as condições, é necessário ter faturamento de no máximo R\$ 60 mil por ano e não ter participação em outra empresa como sócio ou titular. O MEI também pode contratar um empregado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria. Esta opção é adequada para formalizar vendedores ambulantes, feirantes, vendedores autônomos e pequenos empresários.

Um dos desafios desses programas, no entanto, está em fazer com que a informação chegue aos trabalhadores de que eles podem se formalizar de modo simples, com grandes vantagens no que diz respeito ao acesso à proteção social, qualificações e outros tipos de apoio para negócios.

29 Com exceção da aposentadoria por tempo de contribuição.

Nessa primeira oficina também foi realizado um mapeamento das demandas e necessidades para o projeto-piloto, assim como o plano de ações que serão expostos a seguir.

Além da primeira oficina, houve um extenso trabalho para identificar o perfil e as principais demandas dos trabalhadores por conta própria do comércio de Porto Alegre. Para tal, ao longo de 2011, o Dieese aplicou a metodologia de grupos focais, em que foi possível captar dados qualitativos muito importantes para avaliar suas percepções sobre as políticas em prol da formalização.

Os grupos foram constituídos por proprietários e auxiliares que trabalham no Centro Popular de Compras de Porto Alegre (Camelódromo) e, também, por trabalhadores do comércio de rua, localizados na Avenida Assis Brasil. A realização de grupos focais procurou se concentrar nos temas da capacitação profissional, do padrão de proteção social e das condições de trabalho.

As principais demandas identificadas entre os trabalhadores do Camelódromo foram:

- Registro na carteira de trabalho;
- Pronto atendimento de saúde no local;
- Melhoria da comunicação interna;
- Melhor divulgação do shopping para atrair mais clientes;
- Aluguel mais baixo;
- Banheiro gratuito;
- Melhoria na segurança;
- Melhoria da climatização;
- Melhor manutenção do local;
- Melhorar o relacionamento entre os lojistas;
- Creche para os filhos.

Já entre os trabalhadores que atuam na via pública, a principal demanda diz respeito a uma política de formalização que os reconheça como agentes legítimos da economia urbana. Para eles, a formalização alcançada por meio do diálogo seria fundamental para melhorar as condições de trabalho, de segurança e de acesso a serviços públicos (transporte) e infraestrutura (sanitários).

POLÍTICAS PÚBLICAS NO ÂMBITO MUNICIPAL, ESTADUAL e FEDERAL

Nos últimos anos vieram à luz diversas iniciativas impulsionadas pela mobilização social de uma rede de atores e de parceiros do Dieese no âmbito do projeto-piloto. O primeiro exemplo é uma experiência de como aproximar a informação dos cidadãos. Criado em 2011 pelo Sebrae/RS e a Secretaria Municipal de Produção Indústria e Comércio (SMIC), o programa Linha da Pequena Empresa é uma iniciativa pioneira no Brasil chamada informalmente de ônibus da formalização. A ideia é ir até os bairros da cidade para oferecer informações sobre a concessão de alvarás, licenças e microcrédito, bem como orientação e apoio na gestão de negócio. O ônibus também oferece orientação e a possibilidade de realizar a formalização como Microempreendedor Individual (MEI).

Para se ter uma ideia, em 2 anos de operação (abril de 2011 a março de 2013), a Linha da Pequena Empresa realizou 6.251 atendimentos e regularizou 1.212 empreendedores individuais. O ônibus passou por 51 locais da cidade de Porto Alegre no mesmo período.

Outra iniciativa no âmbito municipal para promover a formalização dos pequenos empreendimentos foi a regulamentação, em 2012, da Lei Geral da Micro e Pequena Empresa, que nasceu com o intuito de incentivar, desburocratizar e desonerar o pequeno negócio. Entre as vantagens que a lei traz está previsto que os governos devem priorizar empresas locais na hora de contratar fornecedores, com o objetivo de fomentar o desenvolvimento local. A lei também introduz a possibilidade de desburocratizar a abertura de empresas e propõe a existência de um “agente de desenvolvimento”, que seria um funcionário da Prefeitura, para auxiliar as empresas a realizar os trâmites relacionados à prefeitura.

No âmbito estadual, foi implantado o Programa Gaúcho de Microcrédito com a participação da Agência de Microcrédito, a SMIC e a intermediação do Banrisul. O sistema torna possível a realização de pequenos empréstimos que variam de R\$ 15 mil a R\$ 300 mil. O crédito apresenta taxas de juros vantajosas e pode ser utilizado para capital de giro, compra de materiais e investimentos.

Por último, uma importante política em âmbito nacional foi introduzida com a figura do Microempreendedor Individual (MEI). O programa surgiu a partir do incentivo criado pelo Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, que permite que o trabalhador autônomo se torne um MEI. São vários os benefícios que acompanham essa formalização: inscrição no sistema de Previdência Social, acesso a cursos do Sebrae, obtenção de um CNPJ, emissão de nota fiscal, acesso a crédito com taxas de juros menores, entre outros. O valor da contribuição mensal é de 5% do salário-mínimo. Em relação à tributação, o MEI fica isento do pagamento de impostos federais (Imposto de Renda, Pessoa Jurídica, PIS, Cofins, IPI e CSLL). Diversas ocupações podem se transformar em MEI, entre elas o vendedor ambulante, o vendedor autônomo, o cabeleireiro, a manicure, a esteticista, a costureira, o artesão, o fabricante de bijuterias, o borracheiro, o sapa-teiro, o mecânico, entre outros. Estão fora dessa relação as profissões regulamentadas como advogado, médico e engenheiro. Os critérios para que um empreendimento possa se enquadrar como MEI são os seguintes:

- Faturar até R\$ 60 mil por ano;
- Não participar de outra empresa como sócio ou titular;
- Trabalhar sozinho ou ter no máximo um empregado;
- Não possuir filial.

Mais detalhes sobre o programa podem ser encontrados no site www.portaldoempreendedor.gov.br.

DEMANDAS E NECESSIDADES PARA O PROJETO-PILOTO



Plano de ação

A partir dos encontros em que foram discutidas demandas, desafios e características do setor, os participantes do projeto-piloto definiram um plano de ações com medidas que possam ajudar no enfrentamento da informalidade e melhorar as condições de trabalho no setor do comércio em Porto Alegre.

GRUPO1

Tema	Ações propostas	Prazo
Comércio de rua	Qualificação e promoção de negócios	Longo
Discriminação de gênero	Articulação com Ministério Público do Trabalho, constituição de cláusulas negociais	Médio
Redes/articulação	Consolidar e ampliar	Curto
Fiscalização	Ações articuladas entre as instituições, medidas de suporte à fiscalização	Longo
Estágio/outras formas	Seminário sobre formas de contratação nas negociações coletivas	Médio

GRUPO 2

TEMA	Ação	Prazo	Responsável
Comércio de rua	Identificar os atores no processo por meio de pesquisas	Curto	Dieese, Sebrae, órgãos governamentais
Micro e pequena empresa	Informações, esclarecimentos e conscientização	Permanente	Sebrae e órgãos públicos
Redes	Consolidar e ampliar	Permanente	Sindicatos, Dieese e Órgãos Públicos
Fiscalização	Medidas diretas e indiretas, intensificar ações preventivas de orientação e coerção	Permanente	MTPS e MTE
Estágio	Fiscalização pelos órgãos responsáveis de ensino e governamentais	Permanente	MTE e sindicatos
Qualificação	Promover cursos de qualificação profissional, conforme o perfil do trabalhador, de acordo com as demandas	Permanente	MTE, Sistema S e Sindicatos

Resultados e perspectivas

Um importante resultado do projeto-piloto foi a publicação “Subsídios para uma política de formalização: trabalhadores por conta própria de Porto Alegre”, elaborada com o suporte da OIT e FOMIN/BID em setembro de 2013. O caderno traz o diagnóstico realizado no âmbito do projeto-piloto, com o detalhamento metodológico e principais resultados da pesquisa feita com os grupos focais. O material constitui uma ferramenta útil para outros municípios e redes de instituições que estejam interessados em implementar projetos de formalização semelhantes. A publicação está disponível na internet no seguinte endereço: <http://www.dieese.org.br/projetos/informalidade/pesquisaSubsidios-PoliticadeFormalizacao.pdf>

Uma iniciativa interessante no âmbito do projeto-piloto foi a implementação do Programa Linha da Pequena Empresa, pelo Sebrae/RS e a SMIC, que percorre diferentes bairros do município de Porto Alegre registrando os pequenos empreendedores e fornecendo orientação em gestão, microcrédito, alvarás e licenças municipais. De abril de 2011, quando o programa teve início, a abril de

2013, foram cerca de 7 mil atendimentos e 1,2 mil formalizações. Esses dados, no entanto, são gerais e não específicos para o setor do comércio. Além disso, o ônibus da formalização foi implementado em outros municípios do estado do Rio Grande do Sul.



Em relação ao número de formalizações realizadas, de acordo com o portal do empreendedor e da REDESIM³⁰, desde a implantação do programa do MEI em julho de 2009, até fevereiro de 2014, 7.540 empreendimentos foram formalizados nas distintas ocupações do setor de comércio em Porto Alegre. Essa estatística não está disponível de forma desagregada por ano, mas conforme levantamento do próprio DIEESE, no período de julho de 2009 a dezembro de 2011 foram inscritos 3.922 empreendimentos no programa. As estatísticas dos empreendedores individuais estão disponíveis na internet no site do Portal do Empreendedor (www.portaldoempreendedor.gov.br).

30 Rede Nacional para a Simplificação do Registro e a Legalização de Empresas e Negócios.

PARTICIPANTES

- Associação Nacional de Auditores Fiscais da Receita Federal (ANFIP)
- Comissão Estadual de Emprego
- Federação dos Trabalhadores no Comércio de Bens e Serviços do Rio Grande do Sul (FECOSUL)
- Federação do Comércio e Serviços do Rio Grande do Sul (FECOMERCIO – RS)
- Força Sindical
- Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS)
- GARANTIA – RS (Caixa Econômica Federal – RS)
- Ministério da Previdência Social
- Orçamento Participativo /DETT
- PED/Dieese - RS
- Prefeitura Municipal de Porto Alegre
- Sebrae - RS
- Secretaria Municipal de Coordenação Política e Governança Local (SMGL)
- Secretaria Municipal de Indústria Comércio e Turismo (SMIC)
- Sindicato dos Ambulantes - RS
- Sindicato dos Comerciantes de Porto Alegre (Sindec/POA)
- Superintendência Regional do Trabalho (SRT/RS)

2.1.3

COOPERAÇÃO, CAJUS E PROTEÇÃO: a experiência do projeto-piloto da Cadeia da Cajucultura em Pacajus, no Ceará

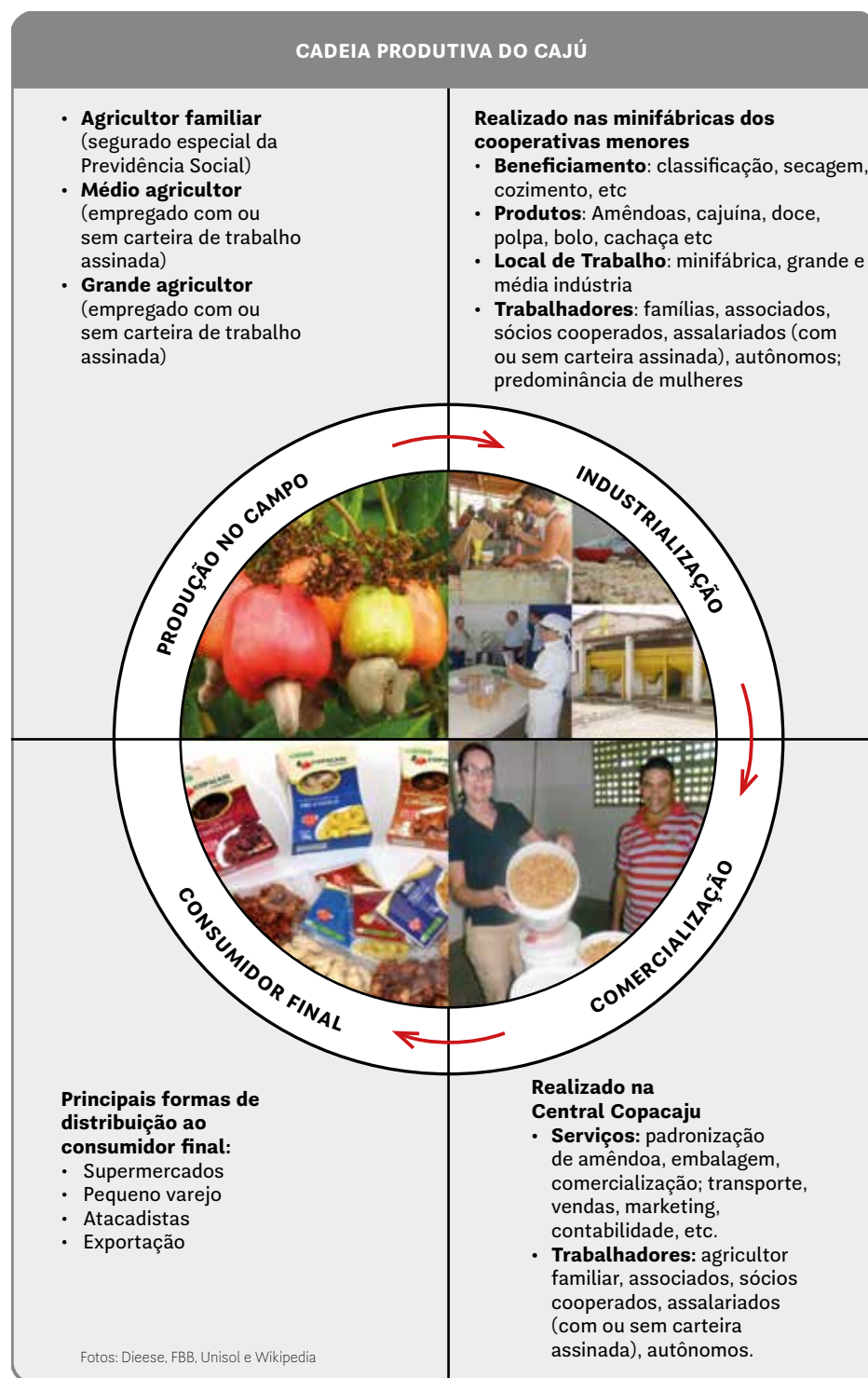
O Brasil é um dos principais produtores de caju do mundo, e sua cadeia produtiva é marcada por um elevado grau de informalidade no mercado de trabalho: desde a produção, passando pelos processos de industrialização, até a comercialização. A produção nacional está quase toda concentrada na região Nordeste, e tem no Estado do Ceará seu principal produtor. Com o objetivo de articular com uma iniciativa anterior da Fundação Banco do Brasil, o projeto-piloto do DIEESE do Setor da Cajucultura em Pacajús, Estado do Ceará, foi colocado em prática entre 2011 e 2012. O projeto contou com o apoio financeiro do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e da Fundação Banco do Brasil (FBB).

As atividades incluíram seminários, oficinas e debates, nos quais o DIEESE buscou aproximar os trabalhadores de especialistas e gestores públicos, com o objetivo de levantar as principais dificuldades e entraves para a formalização e aumento da renda dos trabalhadores da cadeia produtiva do setor da cajucultura do Ceará. A partir desse diagnóstico e por meio do diálogo social com lideranças de cooperativas, foram traçados planos de ação de curto, médio e longo prazos para enfrentar essas questões.

Com a criação do espaço de diálogo social, buscou-se contribuir para a melhoria das condições e relações de trabalho na cadeia da cajucultura no Ceará, bem como fomentar o cooperativismo como forma de organização e produção.

O projeto-piloto da cajucultura tem como área de intervenção social, principalmente, o município de Pacajus, na região metropolitana de Fortaleza, onde se localiza a Central Copacaju (Cooperativa Agroindustrial do Caju). O alcance do projeto, no entanto, é maior, uma vez que envolve os municípios onde estão situadas as cooperativas singulares de castanha de caju: Barreiras, Ocara, Arati, Tururu, Aquiraz, Chorozinho, Icapui, Fortim e Granja.

Os municípios são em sua maioria considerados de pequeno porte, com exceção de Pacajús, Aquiraz e Aracati que têm pouco mais de 50 mil habitantes cada um, sendo estes considerados municípios médios. Boa parte dos municípios possui uma população rural importante, como é o caso de Barreira, Ocara, Tururu e Icapui. Quase todos os municípios têm um índice de desenvolvimento humano (IDH) médio (entre 0,6 e 0,69).



A cajucultura no Brasil

A cajucultura é uma importante atividade agrícola no Brasil. O país é um dos principais produtores mundiais de caju. Em 2011, o Brasil produziu, segundo a FAO, 230 mil toneladas. Isso significa que ele foi o 5º maior produtor mundial da fruta, sendo responsável por cerca de 5% de todo o caju colhido no planeta.

A cadeia da cajucultura cumpre uma função econômica e social muito importante, pois é capaz de criar empregos e renda exatamente no período de entressafra de outras atividades agrícolas. A safra do caju ocorre entre agosto e dezembro que é o período de seca da região nordeste brasileira. A cadeia do caju emprega cerca de 200 mil trabalhadores, dos quais 180 mil no campo e o restante em atividades de beneficiamento.

A cultura do caju tem grande importância sobretudo para os pequenos produtores de baixa renda, pois muitas vezes é a única produção destinada ao comércio. Outras culturas como o feijão, o arroz e a mandioca são, em geral, reservadas para consumo próprio. Estudos do setor apontaram que o pequeno produtor é predominante nessa cultura, com uma forte presença de agricultores familiares, muitos deles beneficiários de programas sociais como o Bolsa Família e o Fome Zero.

PRODUÇÃO MUNDIAL DE CAJÚ (2011)

Ranking dos dez maiores produtores do mundo

		Produção (ton)	Participação	Produtividade (Hg/Ha)
1º	Vietnã	1.237.300	28,7%	37.346,82
2º	Nigéria	835.000	19,4%	22.876,71
3º	Índia	674.600	15,6%	7.077,21
4º	Costa do Marfim	393.000	9,1%	4.477,04
5º	Brazil	230.785	5,4%	3.018,88
6º	Benin	162.986	3,8%	3.499,99
7º	Filipinas	133.388	3,1%	47.294,00
8º	Guiné-Bissau	128.684	3,0%	5.783,11
9º	Tanzânia	122.274	2,8%	3.007,25
10º	Indonésia	114.600	2,7%	1.993,74
Total - top 10		4.310.747	93,5%	-

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da FAO

No país, quase toda a produção da castanha de caju está concentrada na região nordeste. Só o Ceará concentra, em geral, cerca da metade da produção, e os Estados do Rio Grande do Norte, com pouco mais de 20% da produção total, e do Piauí, com um pouco mais de 15%, completam a lista dos três principais Estados produtores de castanha de caju. Em média, nos últimos 20 anos, só estes três Estados concentraram cerca de 85% de toda a produção de castanha.

PRODUÇÃO DE CASTANHA DE CAJU (1990-2012)

Participação na produção nacional

	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012
Ceará	49%	44%	34%	43%	38%	48%	48%
Rio Grande do Norte	22%	19%	22%	27%	25%	24%	22%
Piauí	22%	25%	24%	16%	14%	20%	11%
Maranhão	2%	3%	3%	3%	7%	2%	6%
Pernambuco	4%	2%	2%	3%	5%	3%	4%
Pará	0%	0%	1%	1%	2%	1%	4%
Bahia	0%	2%	4%	4%	5%	1%	2%
Paraíba	1%	4%	4%	2%	2%	1%	1%
Alagoas	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
Tocantins	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%

Fonte: IBGE - Produção Agrícola Municipal

E foi justamente no Ceará onde o DIEESE decidiu desenvolver o projeto-piloto do setor da cajucultura, que busca realizar, a partir da promoção do diálogo social, a identificação e resolução dos entraves para a formalização, isto é, para uma condição de trabalho decente e protegida.

Cajucultura e informalidade

Desde 2003, projetos relacionados à cajucultura no Ceará contaram com o apoio da Fundação Banco do Brasil (FBB) que buscou, com outros parceiros, incentivar e apoiar os produtores a estender sua atuação da produção primária para a etapa de beneficiamento do produto (industrialização). O primeiro projeto foi realizado, então, para implantar uma tecnologia social que envolvia a construção ou recuperação das minifábricas de beneficiamento da castanha, desenvolvidas pela Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA), e na capacitação dos cooperados para operá-las. A EMBRAPA foi uma das oito instituições parceiras que apoiaram a iniciativa, ao lado da própria FBB, Sebrae, Ematece, Universidade Federal do Ceará, entre outras organizações.

O projeto começou a ser implantado em associações de quatro municípios: Pacajus (Associação dos Moradores de Pascoal); Chorozinho (Associação Comunitária Construtores da Paz); Icapuí (Associação Comunitária Redonda); e em Tururu (Associação Comunitária de Cemoaba). Em seguida, seis novas minifábricas foram construídas e equipadas no âmbito do projeto, nos municípios de Aracati, Aquiraz, Ocara, Tururu, Barreira e Granja. No total, três minifábricas foram reformadas e sete novas minifábricas foram construídas.

INDICADORES DOS MUNICÍPIOS DO PILOTO DO SETOR DA CAJUCULTURA NO CEARÁ

Município	População a)	Pop. Rural		Agricult. Famíliares b)	Pescadores c)	Benefic. Bolsa Família d)	Famílias assentadas e)	IDH *	GINI *
		pessoas	%						
Aquiraz***	72.628	5.545	7,63	1.690	544	8.231	121	0,641	0,48
Aracati	69.159	25.124	36,33	1.159	292	8.762	369	0,655	0,53
Barreira	19.573	11.446	58,48	824	1	2.771	n.d.	0,616	0,55
Chorozinho	18.915	7.890	39,59	754	22	2.774	85	0,604	0,50
Fortim	14.817	5.209	35,16	298	652	2.125	63	0,624	0,51
Granja	52.645	26.753	50,82	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0,559	0,62
Icapuí	18.392	12.605	68,54	869	2	2.920	300	0,616	0,47
Ocara	23.242	16.141	69,00	1.909	2	3.573	346	0,594	0,59
Pacajus	61.838	11.163	18,05	736	6	6.530	n.d.	0,680	0,54
Tururu**	14.408	9.120	63,30	745	1	2.180	118	0,606	0,62

Notas: * 2010; **2 Comunidades Quilombolas e *** 1 Quilombola e 1 Terra Indígena (FUNAI 2008)

Fuentes: a) IBGE (2010), b) IBGE (1995/1996), c) SEAP(2004), d) MDS (2008), e) INCRA (2007)

No decorrer do projeto, observou-se que o modelo implantado com uma única cooperativa não era suficiente para coordenar o trabalho nas diversas associações e não estimulava a formação de novas lideranças nos diversos municípios. Depois de muita negociação e avaliações realizadas pelo Comitê Gestor foi adotado um modelo composto por diversas cooperativas singulares, cada uma representando uma comunidade e sendo proprietária de uma minifábrica de amêndoas de castanha de caju.

Por fim, uma cooperativa central Copacaju foi criada no município de Pacajus, para articular as dez cooperativas menores (cooperativas singulares) dos demais municípios. A Copacaju é a responsável por centralizar a realização da padronização (no período mais recente essa atividade foi descentralizada),

fracionamento, embalagem e comercialização das amêndoas. Sua estrutura é capaz de processar 20.000 quilos do produto por mês para serem comercializados, quantidade que seria suficiente para encher um contêiner para exportação.

Porém, a almejada inserção no mercado de exportação não foi possível devido à produção insuficiente. Isso fez com que as organizações procurassem se afirmar no mercado interno, mas com a limitação de ter que vender apenas no atacado e sem marca no produto final. As cooperativas se ressentiam também de não ter uma área dedicada a desenvolver estratégias de marketing e comercialização.

Apesar dos avanços organizacionais e tecnológicos, outras dificuldades e desafios ainda permaneceram. Um dos principais problemas é na área da comercialização, na qual os grupos têm pouca experiência, necessitando assim de capacitação e da criação de uma área específica para desenvolver ações estratégicas.

Até pouco tempo atrás, os pequenos produtores tinham um único cliente, o atravessador, para quem se vendia o produto *in natura* (sem beneficiamento) e sem muita margem de negociação dos preços. Nesse sentido, projetos de orientação e estudos de mercado foram desenvolvidos com apoio do Sebrae-CE. Dirigentes da cooperativa central também receberam qualificação na área de exportação em parceria com a Fundação Núcleo de Tecnologia Industrial, Nutec, vinculada à Secretaria da Ciência, Tecnologia e Educação Superior, do governo do estado do Ceará e o Programa de Apoio à Exportação (Proge), do governo federal.

Mais especificamente, os desafios dizem respeito à consolidação de clientes já existentes e à ampliação do leque de consumidores. Os grupos também buscam a conquista de espaços em grandes redes de atacadistas e supermercados e a possibilidade de comercialização com a sua própria marca da Copacaju no produto final.

A inserção no mercado de exportação é outro desafio. Nesse sentido, as cooperativas estão buscando diversas certificações que podem abrir as portas do mercado internacional e melhorar a remuneração dos trabalhadores. A certificação em sistema de comércio justo e a certificação orgânica são dois exemplos de selos aos quais as cooperativas dos produtores de caju estão se candidatando.

Outro problema enfrentado pelos grupos é que dificultava o avanço da organização em cooperativas é a falta de capital de giro necessário para pagar os agricultores familiares que não têm condições econômicas de esperar pela renda.

Essa falta de capital de giro, por sua vez, criava obstáculos para a cooperativa vender sua produção no momento mais adequado. Também foram identificados outros problemas, falta de acesso à internet e inexperiência de gestão.

A dificuldade de acesso ao crédito, de acordo com dados da SENAES do Ministério do Trabalho e Emprego, é um problema encontrado em cerca de metade das cooperativas, mais exatamente em 53% dos empreendimentos, segundo dados do Sistema Nacional de Economia Solidária. Dentre os problemas de acesso a crédito está a falta de apoio técnico para formular projetos e planos de negócio (36%), falta de aval ou garantia exigida (31%), incompatibilidade das condições de crédito (31%) e falta da documentação exigida (29%).

Por fim, os pequenos produtores de caju também enfrentam problemas de ordem logística. As cooperativas singulares estão localizadas de forma muito pulverizada, próximas ao litoral em uma faixa que vai de norte a sul do estado do Ceará. Por esse motivo, existem dificuldades para transportar a matéria-prima até a central de Capajus. Além disso, a distância também dificulta o estreitamento de laços entre a direção executiva da central e os membros das cooperativas de base.

Diálogo social

Com o início do projeto-piloto “Cadeia da Cajucultura no Ceará”, o DIEESE mobilizou as lideranças dos trabalhadores da região, e abriu um espaço de diálogo para que essas demandas e questões pudessem ser discutidas.

Por meio da organização de oficinas, o DIEESE aproximou trabalhadores, técnicos do governo e especialistas da sociedade civil e da academia, com o objetivo de ouvir dos trabalhadores quais eram os principais entraves para a formalização, esclarecer questões práticas e fornecer subsídios para que os próprios trabalhadores formassem, a partir das discussões entre os atores que vivenciam os problemas do setor, um plano de ação específico para atacar as dificuldades levantadas.

Assim, foi realizada no escritório regional do DIEESE em Fortaleza, no fim de agosto de 2011, o primeiro encontro do projeto-piloto. As reuniões tinham o objetivo de apresentar o escopo do projeto geral e promover o contato inicial entre os atores envolvidos. O evento contou com a participação do supervisor local, Reginaldo Aguiar, de representantes sindicais da Direção Regional do DIEESE, e da consultora da central Copacaju, Tereza D’Ávila Brito.

Durante o primeiro encontro, a coordenadora-geral do projeto, Rosane Maia, apresentou os primeiros pilotos do projeto “Redução da Informalidade por meio do Diálogo” às lideranças dos trabalhadores e aos demais participantes da sociedade civil e do governo presentes no encontro. Os participantes ressaltaram a importância do projeto nas cooperativas de produção da região e se dispuseram a contribuir com a execução das ações nos próximos dois anos.

Considerou-se a importância da participação de representante do Ministério da Previdência Social nos eventos do piloto, para esclarecer as dúvidas sobre a legislação da proteção social que trata dos cooperados na atividade rural. Destacou-se também a importância de discutir a respeito da organização e estrutura sindical do setor rural. Na ocasião, foi agendada a I Oficina do Piloto da Cajucultura, que viria a ser realizada em Fortaleza nos dias 21 e 22 de outubro de 2011, com a participação de aproximadamente 20 representantes locais, com o objetivo de levantar as demandas e construir um plano de ação.

Primeira Oficina

Logo nas primeiras discussões das oficinas, os trabalhadores puderam discutir suas principais dificuldades e entraves à formalização. Aqui, a questão do financiamento se mostrou um dos principais gargalos para o desenvolvimento da produção dos grupos organizados em cooperativas. De fato, a busca por linhas de crédito e a tramitação junto a entidades financeiras se mostrou complexa, e muitos relataram dificuldades de obter a documentação e garantias necessárias para solicitar crédito. Fatores como a quebra de safras passadas dificultam o acesso ao crédito para alavancar melhorias na produtividade. A obtenção de financiamento também tornaria mais fácil a realização dos processos de certificação de Comércio Justo e de Agricultura Familiar.

Além disso, os produtores enfrentavam uma série de dificuldades que os impedia de formalizar os trabalhadores e, assim, dar-lhes direitos à proteção social e acesso a crédito e apoio. Em visita à Cooperativa Agroindustrial do Assentamento Che Guevara (COPAC), no município de Ocara, foi constatado que trabalhadores apontavam a baixa remuneração da atividade e a dificuldade de acesso a outras fontes para complementação de renda como impedimentos para a contribuição previdenciária. O problema da baixa remuneração também era enfrentado em outras cooperativas. É comum que o volume da retirada (remuneração paga aos cooperados) mensal por trabalhador nas cooperativas não alcance o valor do salário mínimo.

Outro obstáculo importante para a formalização era a falta de informação correta referente a seus direitos à aposentadoria para cooperados: não sabiam se, na formalização, perderiam ou não sua condição de segurado especial da Previdência Social. Os trabalhadores sabiam que a lei garante a eles o direito à aposentadoria por idade a todos os cidadãos, independentemente de contribuição. Mas não sabiam se, ao passar a recolher e entrar no sistema de aposentadoria contributiva, eles estariam abrindo mão desse direito, bem como o direito a outros benefícios de programas sociais, como o Bolsa Família. Essa falta de informação e o receio de perder direitos alimentavam a resistência de produtores rurais em assinar a carteira de trabalho ou mesmo de participar como cooperados das cooperativas recém criadas .

As preocupações dos trabalhadores que decorriam de sua situação de informalidade também abrangiam questões relativas ao futuro dos jovens (e mulheres e como eles poderiam se inserir nas cooperativas) e também a dificuldade de acesso à seguridade, em especial no que se refere à saúde do trabalhador.

Segunda oficina

A segunda oficina foi realizada em março de 2012 em Fortaleza. A reunião teve como objetivo trazer especialistas e gestores públicos, visando estabelecer uma verdadeira troca de informações com as lideranças locais sobre temas relacionados com as principais dúvidas dos produtores familiares que foram relatadas nos primeiros encontros. Entre as questões abordadas estavam a legislação relacionada ao cooperativismo e também à proteção social, bem como noções gerais sobre a economia solidária e as vantagens de se adotar uma organização em cooperativa (ver box).

Nessa medida dedicou-se às explicações sobre o estatuto de segurado especial no âmbito do sistema de previdência social. A categoria de segurado especial se aplica aos trabalhadores rurais que produzem em regime de economia familiar, sem utilização de mão de obra assalariada permanente. Também fazem parte dessa categoria os cônjuges, os companheiros e os filhos maiores de 16 anos que trabalham com a família em atividade rural. Os segurados especiais têm direito à aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, auxílio-doença, salário-maternidade, pensão por morte e auxílio-reclusão.

Em particular, foi esclarecido que a participação como cooperado ou dirigente em uma cooperativa rural constituída exclusivamente por segurados especiais está prevista na lei e não exclui o trabalhador dessa categoria, assegurando-lhe a proteção previdenciária.

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A ECONOMIA SOLIDÁRIA

A economia solidária é uma maneira de organizar a produção que leva em conta princípios de solidariedade, sustentabilidade e justiça social. Os empreendimentos podem se organizar como uma associação ou como uma cooperativa. A ideia de criar uma cooperativa, no contexto do setor da cajuicultura, é de que grupos de trabalhadores unidos têm melhores condições de produzir mais e obter preços mais favoráveis por suas mercadorias, do que se estivessem trabalhando de maneira isolada e informal, e tendo que depender de atravessadores ou se sujeitar às condições de comercialização imposta por grandes produtores.

Foi por essa razão que a segunda oficina trouxe apresentações sobre o assunto. Além de esclarecer os princípios fundamentais dos empreendimentos econômicos solidários, foram oferecidos aos participantes do evento dados atuais de pesquisas realizadas com esse tipo de empreendimento no contexto brasileiro, e foi apresentado um panorama da situação atual da construção de políticas públicas para a economia solidária.

Alguns aspectos da organização em EES – Empreendimentos em Economia Solidária – chamaram a atenção e ajudam a entender como esse modelo pode ser o mais adequado para o caso dos trabalhadores da cadeia produtiva da cajuicultura no Ceará.

Em relação a aspectos sociais, a organização em cooperativa, que é a principal forma jurídica das EES, traz benefícios como uma maior participação nas decisões cotidianas da organização, eleição direta dos dirigentes e a definição do destino das sobras e o uso dos fundos. As vantagens do cooperativismo também dizem respeito à eficiência econômica, com a melhoria do acesso a mercados com preço mais justos, a possibilidade de ampliação da escala de produção, a melhoria das condições de comercialização e aquisição de produtos e a redução dos custos operacionais.

Como já vimos, no entanto, pela própria experiência do projeto-piloto da cadeia da cajuicultura no Ceará, não faltam desafios na fase de implantação e amadurecimento dessas organizações. Para enfrentá-los, existe atualmente a construção de um marco regulatório favorável ao desenvolvimento da economia solidária no país. Em especial, está em discussão o projeto de Lei Geral da Economia Solidária, sob a direção da Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES).

A lei busca delinear uma definição de economia solidária, assim como definir eixos prioritários para ações de incentivo a essas experiências. No momento, as principais ações dizem respeito a incentivar educação, formação e assistência técnica, a promover o acesso a serviços de crédito e finanças, a fomentar a comercialização em condições de comércio justo e consumo responsável, incentivar a recuperação de empresas por trabalhadores organizados em autogestão e, ainda, apoiar a pesquisa e desenvolvimento e a transferência de tecnologias.

Outro projeto de destaque é o relativo à Lei Geral do Cooperativismo que busca substituir a lei atual (nº 5764/71) por um texto mais moderno e eficaz que não regule apenas o funcionamento das cooperativas, mas que também crie mecanismos adequados para incentivar o desenvolvimento das organizações.

Ao mesmo tempo, existem projetos em discussão na Câmara dos Deputados que dizem respeito à legislação tributária mais adequada para as cooperativas (veja os principais marcos jurídicos em Economia Solidária no quadro seguinte). Em síntese, há um projeto de Lei Complementar (PLP 386/2008) que define o ato cooperativo e estabelece a incidência ou a isenção de tributos em todas as escalas administrativas e a Lei Ordinária (PL 3723/2008) que regula a base de incidência de cada tributo federal de acordo com o ramo de atividade da cooperativa.

As apresentações foram realizadas por José Maurício Ribeiro de Araújo, da Secretaria de Políticas de Previdência Social, do Ministério da Previdência Social; por Vanderley Maçanero da Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Fiscal do Brasil (ANFIP). Sandro Pereira do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) ofereceu uma introdução à economia solidária e Marcelo Mauad da UNISOL-Brasil aprofundou questões sobre o cooperativismo e economia solidária. Por último, Raimundo Nonato do Instituto Nacional de Seguro Social apresentou o Programa de Educação Previdenciária.

MARCOS JURÍDICOS DA ECONOMIA SOLIDÁRIA

Lei de Cooperativas Sociais (nº 9.867/1999)	A lei estabelece princípios fundamentais sobre as cooperativas sociais que são constituídas por pessoas em desvantagem no mercado de trabalho. Está ainda em fase de regulamentação.
Lei de recuperação e falências (nº 11.101/2005)	Regula a recuperação judicial, extrajudicial e a falência da pessoa física e da pessoa jurídica. O artigo 50 trata da possibilidade de recuperação de empresas por trabalhadores organizados em autogestão.
Lei do Regime Especial de Incentivos para o Desenvolvimento da Infra-estrutura (nº 11.488/2007)	A lei estende às sociedades cooperativas benefício previsto na Lei Complementar 123/06 para as pequenas empresas em processos licitatórios.
Projeto de Leis Tributárias (PL 386/2008 e PL 3.723/2008)	O Projeto de Lei Complementar 386/2008 visa regulamentar a tributação mais adequada para o ato cooperativo, define o ato cooperativo e dispõe sobre incidência e isenção de tributos. O Projeto de Lei Ordinária 3723/2008 dispõe sobre o tratamento tributário aplicável às cooperativas no âmbito federal.
Lei das cooperativas de crédito (nº 130/2009)	Sancionada em 2009 pelo Presidente da República, a lei reconhece no cooperativismo de crédito um sistema único e estabelece incentivos para a instituição de um Sistema Nacional de Crédito Cooperativo. Às cooperativas, a lei também garante isonomia de condições operacionais em relação ao sistema financeiro tradicional.
Lei de Cooperativas de Trabalho (nº 12.690/2012)	A lei dispõe sobre o funcionamento e a organização das cooperativas de trabalho, estabelecendo-as como a principal forma de organização e estruturação jurídica dos empreendimentos de Economia Solidária. O texto estabelece mecanismos rigorosos para coibir fraudes em relação à legislação trabalhista. Ao mesmo tempo, cria o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho. A lei, no entanto, ainda precisa ser regulamentada por um ou mais decretos presidenciais.
Projeto de Lei de Arrendamento de Ativos	Acrescenta um dispositivo à Lei de Recuperação e Falências (11.101) de 2005 para dispor sobre o arrendamento e o comodato de bens e direitos de empresa em processo de recuperação judicial por cooperativa de empregados.

Oficina de capacitação

A terceira oficina, realizada em maio de 2012, buscou abordar uma das questões mais urgentes levantadas pelos trabalhadores das cooperativas: a questão da melhoria dos processos produtivos, de comercialização e de acesso a crédito.

Após a visita de técnicos do DIEESE e da Unisol aos empreendimentos, as discussões da oficina trataram de analisar o andamento das cooperativas e levantaram dados para a formulação de um plano de negócios. O evento forneceu elementos importantes para que os próprios cooperados, mas também os técnicos do DIEESE e da Unisol, pudessem determinar diagnósticos sobre quais são os entraves e que ações devem ser realizadas para resolvê-los.

Plano de ação

Os debates, as trocas de informação e o diálogo entre trabalhadores, especialistas e gestores públicos eram apenas uma parte do projeto-piloto. A ideia era de que as discussões resultassem também em consequências concretas e mobilizasse os próprios cooperados e gestores públicos para agir no sentido de resolver os problemas. Assim, cada encontro ou oficina encerrava com encaminhamentos claros de ação.

Logo na primeira oficina, em outubro de 2011, os grupos de trabalhadores e representantes das organizações parceiras (FBB, INSS, e Ministério da Previdência Social) elaboraram propostas para incentivar a formalização na cadeia produtiva da cajucultura. As medidas eram divididas em temas, também referidas por tipo de prazo de execução (curto, médio ou longo prazos) e era determinada a organização responsável em concretizar as ações.

Os temas principais foram os seguintes:

1. Ações para sensibilização da importância da formalização; disseminação de informação e divulgação das políticas públicas;
2. Elaboração de projetos de lei para cooperativas;
3. Questões trabalhistas;
4. Ampliação do número de cooperativados;
5. Medidas para incentivar a contratação com carteira assinada;
6. Viabilização da atividade econômica.

Cada um dos grupos de trabalho – um formado pelos sócios da cooperativa, o outro formado por técnicos das organizações parceiras – propôs medidas concretas para compor o plano de ação.

No primeiro tema, ligado à disseminação de informação, os sócios da cooperativa central (Copacaju) sugeriram que, no curto prazo, os órgãos de governo (INSS, Ministério do Desenvolvimento agrário, DIEESE e Ministério da Previdência Social) buscassem contato com os meios de comunicação locais, como rádios comunitárias e jornais. Os trabalhadores da Copacaju propuseram que sindicatos, o DIEESE, a FBB e os próprios municípios promovessem encontros, oficinas e seminários para divulgação das políticas públicas, no curto e médio prazos.

Já as organizações parceiras sugeriram que, no médio prazo, além de palestras, outros formatos, como vídeo e teatro poderiam ser usados para disseminar informações sobre formalização e cooperativismo. Sugeriram ainda, que as atividades fossem articuladas entre o INSS, sindicatos, DIEESE e produtores, que contaria também com apoio da FBB. Outra sugestão foi a elaboração de um site informativo, a ser desenvolvido pela própria Copacaju e com apoio da FBB, contendo notícias sobre as reuniões bimestrais do comitê gestor da cooperativa central.

No que se refere ao marco regulatório das cooperativas, os sócios da cooperativa sugeriram que se desenvolvesse no médio prazo uma proposta legislativa especificamente para cooperativas de agricultura familiar, enquanto os técnicos das organizações gestoras propuseram que centrais sindicais, DIEESE e MPS, no curto prazo, se empenhassem na elaboração de projetos de lei para cooperativas de 2º grau para que seus sócios sejam reconhecidos como segurados especiais da agricultura familiar.

Para dar apoio a questões trabalhistas, os sócios da cooperativa Copacaju também sugeriram que o DIEESE ficasse responsável por fazer um trabalho de levantamento de dados sobre a informalidade no setor e a situação legal dos cooperados. Já as organizações parceiras propuseram que fosse feita a atualização das informações sobre mudanças nas regras trabalhistas.

Já no que diz respeito à questão do trabalho com carteira assinada, os cooperados sugeriram que se propusesse uma mudança no arcabouço tributário para a redução de encargos sociais de funcionários de cooperativas; por outro lado, os técnicos das organizações parceiras propuseram que as cooperativas buscassem a formalização dos funcionários que não fazem parte da atividade fim.

Para promover a viabilização econômica da cajucultura, os sócios da cooperativa sugeriram que se buscasse o estabelecimento de critérios diferenciados que facilitem o acesso ao crédito para os agricultores familiares organizados em cooperativas. Já os representantes das organizações parceiras propuseram o esforço conjunto para diminuir os custos de produção, acessar capital de giro, e buscar certificação orgânica e de economia solidária.

Na última oficina, em maio de 2012, os participantes do evento decidiram priorizar as seguintes medidas, a fim de alavancar a capacidade de produção e distribuição, considerando as especificidades de uma cooperativa de economia solidária:

- elaboração de uma análise dos dados financeiros recentes,
- análise da dimensão associativa,
- análise do mercado e
- discussão e proposta de plano de negócio atualizado.

Resultados e perspectivas

Com a criação do espaço de diálogo social, buscou-se contribuir para a melhoria das condições e relações de trabalho na cadeia da cajucultura no Ceará, bem como fomentar o cooperativismo como forma de produção. Além da maneira inovadora de identificar e agir sobre os problemas, o Piloto da Cadeia da Cajucultura no Ceará já trouxe resultados objetivos bastante significativos.

Do ponto de vista dos trabalhadores diretamente beneficiados e envolvidos com o piloto, a iniciativa que envolveu dez cooperativas singulares que se haviam constituído formalmente nos anos 2000, propiciou a gestão de suas atividades levando em conta os direitos sociais e previdenciários dos agricultores familiares enquanto segurados especiais da Previdência Social nos marcos da legislação vigente. Isso significa que todos os 381 cooperados passaram a trabalhar sem conviver com o receio de perder o enquadramento na condição de segurado especial, ou seja, conscientes sobre seus direitos e sobre o valor da formalização de suas relações de trabalho e das próprias cooperativas.

Além disso, as discussões e questões que surgiram durante as oficinas e seminários mostraram que a falta de informação sobre as regras previdenciárias (que desencorajava a formalização) é um problema que não se restringia aos trabalhadores envolvidos no projeto-piloto no Ceará.

Assim, o DIEESE, em parceria com o BID, Fundo Multilateral de Investimento (FOMIN), Ministério da Previdência Social e FBB, lançou uma cartilha que resumia, em linguagem acessível, as principais perguntas dos cooperados e respostas dos especialistas do Ministério da Previdência Social sobre os direitos de membros de cooperativas formais formadas por pequenos agricultores familiares ao sistema de proteção social, em especial, o direito à aposentadoria.



Capa da cartilha de orientação produzida pelo DIEESE para estimular a formalização

Inicialmente, foram publicados e distribuídos para sindicatos e cooperativas em todo o território nacional 6.000 exemplares. Na segunda edição,

mais 8.000 cópias foram produzidas. Além disso, a publicação está disponível gratuitamente na página do DIEESE na internet para baixar e imprimir ou para consulta www.dieese.org.br/projetos/informalidade/cartilhaProtecaoSocialParaCooperativismo.pdf.

PARTICIPANTES DO PROJETO-PILOTO DO SETOR DA CAJUCULTURA

- ANFIP (Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal)
- APABV RN (Associação dos Produtores Agrícolas de Bebida Velha)
- APAFU
- ASCOCE (Associação Comunitária do Cedro)
- Associação dos Produtores
- Central de Cooperativas Copacaju
- Coopanei (Cooperativa de Produção, Assistência Técnica e Comercialização)
- Coopangi
- Cooperativa Agroindustrial Aroeira Vilany (Copav)
- Cooperativa Agroindustrial de Frutos Regionais (CoopFrutos)
- Cooperativa Agroindustrial Zé Lourenço (Copazel)
- COPAC /Ocara (Cooperativa Agroindustrial do Assentamento Che Guevara)
- Copalace
- COPANH /Tururu (Cooperativa Agroindustrial Novo Horizonte)
- COPASAT (Cooperativa de Prestação de Serviços e Assistência)
- Fetrace (Federação dos Trabalhadores, Empregados e Empregadas no Comércio e Serviços do Estado do Ceará)
- Força Sindical
- FBB (Fundação Banco do Brasil)
- INSS/Messejana
- Instituto Nacional de Seguridade Social - Programa de Educação Previdenciária
- IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada)
- M.S. Contabilidade
- Ministério da Previdência Social
- Mova-se
- NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores)
- Seeb-CE (Sindicato dos Bancários do Ceará)
- STI Calçados
- UFC (Universidade Federal do Ceará)
- UGT/CE
- UNISOL – Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários

2.1.4

DIÁLOGO SOCIAL EM CONSTRUÇÃO: a experiência do projeto-piloto no setor da construção em Curitiba e Salvador

A construção civil no Brasil é um dos setores econômicos mais importantes do país. E também é um dos mais dinâmicos da última década: em 2000, ocupava 4,6 milhões de pessoas. Uma década depois, a construção civil passou a empregar 6,3 milhões de trabalhadores – um aumento de 34% em 10 anos. Isso significa que em 2010 nada menos que 8% da população ocupada do país estava nesse segmento.

O papel econômico do setor da construção civil é ainda maior pela sua natureza: além de intensiva em mão de obra, ele também absorve um grande contingente de trabalhadores com grau de escolaridade baixo. Porém, em geral, o rendimento dos trabalhadores do setor é baixo: 75% dos trabalhadores da construção civil ganham menos de 2 salários mínimos por mês.

NÚMERO E DISTRIBUIÇÃO DOS OCUPADOS NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL, SEGUNDO FAIXAS DE RENDIMENTO BRUTO MENSAL DO TRABALHO PRINCIPAL BRASIL – 2010

Rendimento bruto mensal	nº	%
Sem Rendimento	18.062	0,3
Até 1/2 salário mínimo	368.281	5,8
Mais de 1/2 a 1 SM	719.929	11,4
Mais de 1 a 2 SM	3.629.419	57,6
Mais de 2 a 5 SM	1.243.450	19,7
Mais de 5 a 10 SM	195.186	3,1
Mais de 10 SM	91.391	1,5
Sem declaração	32.710	0,5
Total	6.298.429	100
Média	1.146,44	
Mediana	777,66	

Fonte: Censo IBGE

A boa notícia é que a tendência de crescimento do número de postos de trabalho formais, que caracterizou a última década no Brasil, também ocorreu na construção civil. Se, em 2000, 26,4% dos trabalhadores do setor eram empregados com carteira assinada, em 2010 essa proporção passou para 36,6%. Esse aumento da participação significou, em termos absolutos, 1,1 milhão de trabalhadores a mais, no espaço de uma década – isto é, o contingente de empregados com

carteira quase dobrou, passando de 1,2 milhão, para 2,3 milhões, superando assim, o número de empregados sem carteira de trabalho assinada.

Porém, apesar desse avanço, o setor ainda permanece com um elevado número de trabalhadores informais, sem qualquer tipo de proteção social. No início da década passada, um a cada três trabalhadores da construção eram informais. Apesar do avanço da formalização no setor nos anos 2000, a construção civil terminou a década com cerca de 1,6 milhão de empregados sem carteira de trabalho assinada, segundo o IBGE. Em dez anos, isso significou um crescimento modesto, de 5%, mas ainda significa que cerca de um a cada quatro trabalhadores da construção civil não tem acesso a qualquer forma de proteção social.

NÚMERO DE OCUPADOS NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL, SEGUNDO POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO, PROPORÇÃO E VARIAÇÃO - 2000 E 2010

Posição ocupada	2000		2010		Variação (2000-2010)	
	nº absoluto	% do total	nº absoluto	% do total	absoluta	em %
Empregados	2.714.382	59,6	3.890.076	61,8	1.175.694	43,3
com carteira de trabalho	1.204.905	26,5	2.305.294	36,6	1.100.389	91,3
sem carteira de trabalho	1.509.477	33,2	1.584.782	25,2	75.305	5,0
Conta própria	1.712.537	37,6	2.300.265	36,5	587.728	34,3
Empregadores	88.057	1,9	74.400	1,2	-13.657	-15,5
Não remunerados	38.457	0,8	33.690	0,5	-4.767	-12,4
Total	4.553.433	100,0	6.298.431	100,0	1.744.998	38,3

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Censo do IBGE

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do IBGE, em 2011, dos 7,3 milhões de trabalhadores ocupados no setor, quase 57% (ou mais de 4,1 milhões) estavam socialmente desprotegidos, isto é, não tinham acesso a qualquer modalidade de benefício da seguridade social. Apenas 43,1% dos trabalhadores ocupados (3,1 milhões de pessoas) estão socialmente protegidos. O quadro na construção civil fica ainda mais preocupante quando comparamos com o restante do mercado de trabalho, onde cerca de 70% dos ocupados estão socialmente protegidos, de acordo com o Ministério da Previdência Social.

PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA PARA POPULAÇÃO OCUPADA ENTRE 16 E 59 ANOS, BRASIL, 2011

Categorias	Total	%
Contribuintes RGPS (A)	46.535.803	54,4%
Contribuintes RPPS (B)	6.337.253	7,4%
<i>Militares</i>	217.331	0,3%
<i>Estatutários</i>	6.119.922	7,2%
Segurados Especiais** (RGPS) (C)	6.679.860	7,8%
Não contribuintes (D)	25.997.149	30,4%
Total (E = A+B+C+D)	85.550.065	100,0%
Beneficiários não contribuintes*** (F)	916.229	1,1%
Trabalhadores Socialmente Protegidos (A+B+C+F)	60.469.145	70,7%
Trabalhadores Socialmente Desprotegidos (D-F)	25.080.920	29,3%
Desprotegidos com rendimento igual ou superior a 1 salário mínimo	13.986.190	16,3%
<i>Desprotegidos com rendimento inferior a 1 salário mínimo</i>	10.162.399	11,9%
<i>Desprotegidos com rendimento ignorado</i>	932.331	1,1%

Fonte: PNAD/IBGE - 2011. Elaboração: SPS/MPS (adaptado).

Assim, a inclusão do setor de construção como um dos setores de atuação do projeto coordenado pelo DIEESE “Redução da Informalidade por Meio do Diálogo Social” era de grande relevância. Inicialmente, o projeto-piloto do setor da construção foi realizado em Curitiba, Paraná. Já na segunda fase do projeto, um novo piloto do setor foi implantado em Salvador, Bahia.

Informalidade na construção civil em Curitiba

No Paraná, a construção civil representa 6,2% dos empregos do Estado – é a quinta atividade que mais emprega no Paraná, atrás do comércio varejista, serviços diversos, administração de imóveis e indústria alimentícia.

Em 2001, 55% dos trabalhadores da construção civil eram informais no Estado. Essa elevada incidência de informalidade no Paraná explica em grande parte a prática generalizada da concorrência desleal por meio do descumprimento da legislação trabalhista e das normas básicas de segurança e saúde no ambiente de trabalho. Esse quadro motivou, em 2001, o Sinduscon-PR (Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Paraná) e diversos órgãos públicos e privados do Paraná a firmar um convênio de cooperação para combater a informalidade no mercado de trabalho da construção civil.

Além do Sinduscon-PR, outras 20 organizações integram o Comitê do Programa de Incentivo à Formalidade no Mercado de Trabalho da Construção, entre as quais o Secovi-PR (Sindicato da Habitação e Condomínios do Paraná), a Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego da Prefeitura Municipal de Curitiba (SMTE), a Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social (SETP) e o Ministério Público do Trabalho (MPT-Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região), Federação das Indústrias do Paraná (FIEP), INSS e o DIEESE³¹.

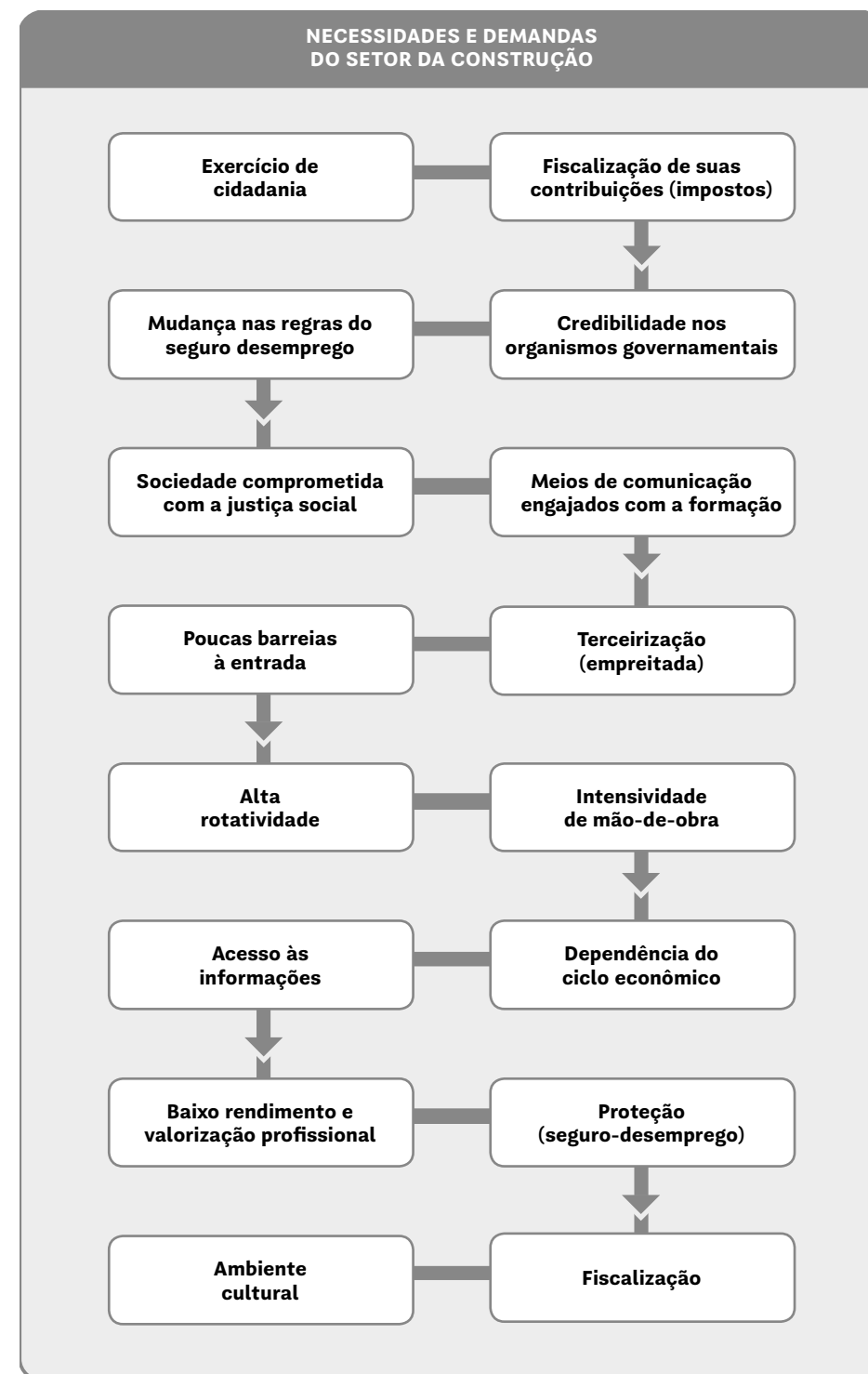
O objetivo da iniciativa de controle social pela sociedade civil foi estabelecer atribuições e procedimentos a serem adotados para promover ações de incentivo à formalização e de fiscalização das obras realizadas no Estado. O Comitê se reunia mensalmente, com dois objetivos principais: 1) determinar o plano de visitas a canteiros de obras para verificar normas e itens de segurança no trabalho e de exigência do registro dos trabalhadores estavam sendo respeitados e 2) realizar seminários de orientação a empresas, empreiteiros e proprietários de obras, sobre normas de segurança do trabalho e legislação trabalhista.

A partir da construção dessa parceria inédita – que reunia organizações da sociedade civil dos profissionais, sindicatos de trabalhadores e patronais, ministério público, e órgãos do governo municipal, estadual e federal –, o DIEESE selecionou Curitiba para receber o primeiro projeto-piloto para o setor da construção para somar forças a essa iniciativa.

Diálogo social em construção em Curitiba

A primeira atividade do projeto-piloto do setor da construção em Curitiba aconteceu em abril de 2010, quando o diretor técnico do DIEESE Clemente Ganz Lúcio apresentou aos participantes o projeto “Redução da Informalidade por Meio do Diálogo Social”. Durante o encontro, foi discutido a questão da informalidade, suas várias formas e os problemas decorrentes da falta de proteção social. Participaram da primeira oficina representantes de 16 organizações e órgãos de governo, entre as quais o CREA-PR, a Secretaria Municipal de Trabalho de Curitiba e o SEBRAE.

³¹ As outras entidades que compõem o Comitê são: Sinduscon-Norte (PR); Sinduscon-Noroeste (PR); FIABCI; Sinduscon-Oeste (PR); Sineltepar (Sindicato das Empresas de Eletricidade, Gás, Água, Obras e Serviços do Estado do Paraná); Fundacentro (Fundação Jorge Duprat e Figueiredo); Crea-PR (Conselho Regional de Engenharia e Agronomia); Asbea-PR (Associação Brasileira dos Escritórios de Arquitetura); Ademi-PR (Associação dos Dirigentes de Empresas do Mercado Imobiliário no Estado do Paraná); Apeop-PR (Associação Paranaense dos Empresários de Obras Públicas); Fetraconspar (Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná); SRTE-PR (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego) e IEP (Instituto de Engenharia do Paraná).



Na segunda oficina, que aconteceu em junho de 2010 também em Curitiba, os participantes tiveram a oportunidade de refletir e debater os principais problemas relacionados à questão da informalidade, bem como relatar o que esperavam do projeto. Entre as expectativas relatadas estavam o estabelecimento de ações para estimular a conscientização dos trabalhadores informais, fornecimento de apoio institucional às iniciativas, discutir medidas de combate ao trabalho infantil, segurança do trabalho, qualificação profissional e troca de experiências das várias instituições ali presentes.

A partir dos debates na oficina, também foram levantadas as principais demandas, necessidades e problemas do setor – como a alta rotatividade e falta de proteção – e a contextualização do problema, resumidos no quadro abaixo:

Os participantes também debateram as principais causas da informalidade no setor da construção. Entre os fatores que ajudariam a explicar a precariedade das relações de trabalho estariam a ausência de uma cultura previdenciária, a visão imediatista em decorrência da necessidade de sobrevivência, a conivência dos governos, a legislação trabalhista ultrapassada e o índice de alcoolismo entre os trabalhadores. A discussão desses elementos foi importante para determinar o plano de ação do projeto-piloto.

Plano de ação no projeto-piloto de Curitiba

Foram estabelecidas cinco eixos de ação para o projeto-piloto do setor da construção civil em Curitiba, estabelecendo claramente as instituições parceiras e o prazo para realização (quando não se tratar de uma ação permanente).

A primeira ação trata da questão do alvará de construção. A proposta é de vincular a concessão do alvará ao recolhimento social mensal, caso não ocorra o recolhimento ao longo da obra. A ideia é que se estabeleça um convênio entre a Receita e a Prefeitura, e que esse diálogo entre órgãos de governo seja uma atividade permanente.

A segunda ação se divide em duas etapas: primeiro, propõe a verificação de regras sobre liberação de recursos públicos para obras; em seguida, propõe estabelecer uma regra que condiciona o repasse de recursos oficiais para toda e qualquer obra pública à comprovação de que os trabalhadores da obra estão em situação regular (formal).

A realização de uma ampla campanha, em nível nacional, é a terceira ação do plano. No nível local, essa campanha visaria promover discussões com instituições e órgãos do município. Já no nível nacional, a iniciativa buscaria realizar uma ampla campanha para informar a população sobre a evolução do trabalho na construção de hoje, além de esclarecer o público em geral sobre os benefícios de ser um trabalhador formal. Em termos mais concretos, a ação prevê uma audiência com o Ministério Público do Trabalho e a mobilização dos atores locais para divulgação imediata da campanha, por meio de elaboração de panfletos informativos destinados a trabalhadores e jovens, além da divulgação das ações para a imprensa local.

Outra ação importante proposta durante a oficina é estabelecer uma articulação entre governo e empresas no que diz respeito ao procedimento e às regras de liberação do seguro-desemprego. Segundo essa proposta, o benefício teria de ser liberado de acordo com a demanda de mão de obra, isto é, a informação do Sistema Nacional de Emprego (SINE), do Ministério do Trabalho e Emprego, sobre os trabalhadores desempregados seria encaminhada diretamente para a empresa que necessita de trabalhador. Por sua vez, a liberação do seguro-desemprego teria de ser associada também a outros procedimentos relativos à intermediação pública de mão-de-obra.

Por fim, a quinta ação prevê a disseminação, em nível nacional, das ações e funcionamento do Comitê de Incentivo à Formalidade como uma iniciativa para orientar e motivar o trabalho formal. A ação seria realizada pelas organizações que compõem o Comitê executivo do projeto, buscando dar visibilidade, nos demais estados e municípios, à experiência do projeto-piloto de Curitiba.

A importância do projeto-piloto de Curitiba e a relevância do setor da construção civil para a economia e para o mercado de trabalho no país motivou o desenvolvimento de um segundo projeto-piloto, desta vez em Salvador, e no setor de construção pesada (e não no setor de construção de pequenas edificações, como em Curitiba).

Informalidade na cadeia da construção em Salvador

O setor de construção na Bahia é um dos mais importantes para a economia do Estado, e, em 2010, empregava 7% de toda a mão de obra – proporção próxima à do país como um todo, de 8%. No entanto, na última década,

o mercado de trabalho no setor apresentou maior dinamismo na Bahia do que na média nacional: o número de trabalhadores do setor no Estado nordestino aumentou 45,9% entre 2000 e 2010, contra 38,3% no país. Em termos absolutos, isso significou um aumento de cerca de 140 mil pessoas sobre o contingente total de trabalhadores no setor da construção da Bahia.

NÚMERO DE TRABALHADORES NA CONSTRUÇÃO CIVIL, SEGUNDO POSIÇÃO OCUPADA. BAHIA - 2000-2010

Posição ocupada	2000		2010		Variação 2000-2010	
	nº absoluto	% do total	nº absoluto	% do total	absoluta	%
Com carteira	80.280	26,5	164.732	37,2	84.452	105,2
Sem carteira ou conta própria	216.243	71,3	271.575	61,3	55.332	25,6
Total	303.191	100,0	443.326	100,0	140.135	46,2

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Censo

Outra boa notícia é que o aumento de postos de trabalho no setor da construção no Estado foi puxado principalmente por empregados com carteira assinada: aumento de 105,2% em dez anos – maior até mesmo que o crescimento registrado no país todo, de 91,3%. Isso significa que a proporção de trabalhadores com carteira assinada no setor na Bahia passou de 26,4% para 37,1% na última década.

Apesar da melhora, o quadro no setor da construção no Estado segue preocupante: 63% dos trabalhadores estão desprotegidos (sem carteira de trabalho assinada) ou são autônomos, e cerca de 90% dos ocupados ganham menos de dois salários mínimos (no Brasil, essa proporção é de 75%).

A Região Metropolitana de Salvador é onde se concentra a maior parte dos postos de trabalho (176 mil), segundo dados do censo de 2010, do IBGE. Ao longo da década, esse conjunto de trabalhadores foi migrando para o setor formal, assim como aconteceu no Estado e no país. De acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do DIEESE, em 2011, 7,1% das pessoas ocupadas no setor da construção civil eram assalariadas sem carteira de trabalho assinada. Essa proporção era de 18,9% no ano 2000.

DISTRIBUIÇÃO DOS OCUPADOS NA CONSTRUÇÃO CIVIL, POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO - REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR (EM %) - 2000 A 2011

Ano	Assalariados com carteira assinada	Assalariados sem carteira assinada	Autônomos
2000	43,2	18,9	33,3
2001	43,9	17,2	34,9
2002	41,7	16,4	37,2
2003	41,3	15,8	38,6
2004	39,9	15,9	40,2
2005	37,8	14,6	44,5
2006	41,2	10,8	45,1
2007	44,8	10,2	42,5
2008	41,8	9,1	47,1
2009	41,8	8,8	47,4
2010	51,3	6,3	40,7
2011	52,8	7,1	38,3

Fonte: DIEESE/Seade; MTE/FAT; PED. Elaboração: DIEESE

Seguindo tendência oposta, os trabalhadores com carteira assinada, que em 2000 representavam 43,2% do total, em 2011 se tornaram maioria absoluta: 52,8%, situação bem melhor que no Estado, onde essa proporção mal chega a 37%. Os demais trabalhadores do setor na Região Metropolitana de Salvador (38,3%) são autônomos, cuja participação também aumentou de 33,3% em 2000, chegaram a 47,4% em 2009, antes de cair nos últimos anos. Essa elevação, porém, significa também menores salários: os autônomos têm em média um salário real de 30% a 40% menor que os trabalhadores com carteira assinada, segundo o DIEESE.

Na Bahia, a cobertura previdenciária, isto é, uma das formas de proteção social, atendia a 61,8% da população, abaixo, portanto, da média nacional de 70,7%. Como vimos na introdução deste capítulo, no setor de construção civil, esse percentual é ainda menor (43,1% de trabalhadores socialmente protegidos) e na Bahia, a proporção de trabalhadores protegidos é ainda mais baixa: 33,1%.

Os trabalhadores informais da construção não têm prova do vínculo empregatício inscrito na carteira de trabalho, e, às vezes, apesar da obra estar regular diante do INSS o trabalhador não tem seu vínculo registrado na guia de recolhimento do FGTS e informações à Previdência Social – GFIP -, ficando, assim,

desprotegido, ou seja, sem os benefícios do seguro social. O trabalhador sem registro também não recebe participação nos lucros e resultados. Além disso, a informalidade também trás consigo uma piora das condições de trabalho, como a adoção de medidas para melhoria da segurança, higiene e saúde no canteiro de obras conquistadas nas negociações coletivas entabuladas pelos sindicatos.

Assim, a Bahia e, mais exatamente a cidade de Salvador surgiu como um local relevante para a realização da segunda etapa do projeto-piloto da construção. Desta vez, porém, o foco foi a cadeia produtiva, considerando-se também a construção pesada (estradas, túneis, portos e aeroportos, pontes etc.). Na construção pesada do Estado da Bahia, é comum a presença de trabalhadores informais nas obras de saneamento básico, pavimentação de ruas e estradas, terraplanagem e adutoras.

É verdade, porém que no setor de construção pesada há menos informalidade “direta”, porém são bastante disseminadas formas igualmente perversas de relações de trabalho, como a subcontratação (terceirização), baseadas em contratos de trabalho precários e falta de proteção social. As formas de relações informais de trabalho que muitas vezes são encontradas na terceirização (quarteirização etc.) vão desde a falta de registro na carteira de trabalho e do recolhimento para a previdência social, passando por descumprimento das convenções coletivas de trabalho e da legislação trabalhista como um todo, até ao desrespeito das normas básicas de saúde e segurança.

Diálogo social em construção em Salvador

As primeiras atividades do projeto-piloto do setor da construção envolveram encontros realizados em novembro de 2012, em Salvador, e em junho de 2013, no Rio de Janeiro.³²

Entre as entidades participantes desde o início estavam representantes da Força Sindical, do Sintepav-BA (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústria da Construção de Estradas, Pavimentação e Obras), do Sintracon (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil da Bahia), e da Secretaria de Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte da Bahia (SETRE), além do setor patronal: Sinduscon-BA e Sinicon.

³² Além de contar com o suporte do FOMIN/BID, essas atividades foram viabilizadas mediante o contrato de cooperação estabelecido com o Ministério da Previdência Social em 11 de abril de 2013.

Já nas primeiras discussões, os participantes levantaram reflexões a respeito da questão da informalidade no setor da construção pesada: para ter impacto positivo, o projeto teria que levar em conta a especificidade do setor mais além do combate à informalidade, e tratar de problemas graves de condição de trabalho, como a questão da educação profissional e o recolhimento de benefícios (como o FGTS).

Depois dos encontros de apresentação do projeto, ocorreram as oficinas do projeto-piloto. O primeiro evento aconteceu em agosto de 2013, em Salvador. Os participantes assistiram a exposições sobre proteção previdenciária na construção civil; sobre a atuação internacional dos trabalhadores do setor; e sobre a Mesa Nacional Tripartite para a Melhoria das Condições de Trabalho na Indústria da Construção (fórum conduzido pela Secretaria Geral da Presidência da República). O evento também contou com um representante do Sinduscon do Paraná, que apresentou em um dos painéis de debate a experiência do Programa de Incentivo à Formalidade em seu Estado.

Com base nas discussões e nos debates, foram sendo levantados os diagnósticos dos problemas do setor e começou-se a ser montada uma rede local de representantes de organizações comprometidas com o diálogo social para enfrentar a informalidade.

Entre os empregadores, a queixa é de que, na construção pesada, as licitações não levam em conta, na composição dos preços da obra, os custos com normas de segurança e saúde, benefícios das convenções coletivas de trabalho (CCT) e impactos ambientais. Além disso, reclamam da carga tributária elevada no setor e excesso de regulamentação e, ainda nas licitações de grandes obras, levantam o problema que surge quando empresas de pequeno porte vencem a concorrência mas, depois, não conseguem atender as demandas legais.

No que diz respeito à construção leve (edificações residenciais e comerciais), as queixas são semelhantes. Acrescentam, ainda, o problema de obras menores e particulares violarem as normas e a legislação, além de não serem fiscalizadas. Também apontam que o excesso de burocracia, carga tributária e desconhecimento desestimulam a formalização de autônomos. Problemas na subcontratação – como falta de fiscalização feita pela contratante – e na falta de critérios para a inclusão do microempreendedor individual no cadastro da empresa também aparecem como obstáculos para o trabalho decente e formal.

Já do ponto de vista do governo, há a dificuldade na fiscalização e acompanhamento das atividades do setor, além da falta de um registro empregatício mensal em documento fiscal declaratório para construção e empresas irregulares. Outro problema importante é a transitoriedade do vínculo empregatício – o que dificulta o pagamento de benefícios para os trabalhadores que trabalham por períodos curtos em cada obra.

Os representantes dos trabalhadores, participantes da oficina focam na questão da terceirização: afirmam que há um grande número de contratações de empresas, por parte das construtoras da obra, que não seguem critérios de avaliação dos cumprimentos dos direitos e obrigações sociais dos trabalhadores, embora precificados. Outras queixas dizem respeito à fragilidade do vínculo empregatício, uma vez que, terminada a execução de uma obra, os trabalhadores são demitidos.

Por fim, os debates nas atividades elencaram algumas sugestões de medidas para incentivar a formalização tanto no setor da construção pesada quanto da construção civil.

Demandas e Medidas

Fiscalização	Comitês	Controle
Aumento do número de fiscalizações por parte do Ministério do Trabalho (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego) e do Ministério do Trabalho	Formação de Comitês de trabalhadores, empregadores, entidades de classe e órgãos do governo, similar ao do Parana.	Melhorar a forma de emissão da certidão negativa de débito (CND), observando o início da obra, e quantidade e identificação de trabalhadores

Plano de ação

As demandas e sugestões serviram de base para orientar as discussões do plano de ação do projeto, e discutir as iniciativas em maior profundidade. As ações se concentravam em quatro eixos principais: a criação do comitê de execução do plano de combate à informalidade; mobilização do poder público para fiscalização; campanha de sensibilização sobre a questão previdenciária; e levantamento de informações para subsidiar o comitê.

Ação	Organização Responsável
Criação do Comitê de execução do plano de combate à informalidade - Realização de campanhas conjuntas de combate à informalidade - Criação de uma comissão tripartite - Discussão sobre os critérios de licitação	Centrais sindicais Parceiros: Min. da Previdência; Min. do Trabalho; Min. Público do Trabalho; representação patronal; Receita Federal; Tribunal Regional do Trabalho; CREA; SEBRAE; FUNDACENTRO; TCU; SETRE, etc..
Fiscalização - Contratação de auditores fiscais - Visita de sensibilização a gestores públicos da Receita Federal, Secretaria Regional do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, INSS, Tribunal de Contas da União e CREA	Sub-comitê
Campanha de informação previdenciária Capacitação para lideranças sindicais	Centrais sindicais e DIEESE
Preparação de subsídio para o Comitê - Análise da lei nº 11.780/2008 - Propor modificações da lei de contrapartidas para desoneração (sobre folhas de pagamento)	FETRACOM, SINTEPAV e SITICCAN

Resultados e perspectivas

O projeto-piloto da construção em Curitiba e em Salvador gerou resultados concretos de vários tipos. O primeiro deles é a própria articulação entre os pilotos, com a experiência de controle social do Paraná mobilizando trabalhadores na Bahia para adaptar e aplicar a iniciativa de criação de comitês da sociedade civil, em parceria com o poder público, para incentivar a formalização e fiscalizar as condições de trabalho nas obras. A possibilidade de implantação da iniciativa paranaense em outro Estado, levando-se em conta as especificidades, poderá representar um importante precedente e criar novas perspectivas para futuras disseminações em outras regiões do país.



Reprodução da capa da cartilha informativa do Programa de Incentivo à Formalidade no Mercado de Trabalho da Construção

O segundo resultado foi a elaboração de uma cartilha orientadora para ampla distribuição – produto do projeto-piloto de Curitiba. O material encontra-se disponível gratuitamente no site do DIEESE para baixar ou apenas para consultar (<http://www.dieese.org.br/projetos/informalidade/cartilhaCuritiba.pdf>).

No caso de Curitiba, onde não só o projeto começou primeiro, como também já havia uma iniciativa anterior, os resultados podem ser observados nas seguintes iniciativas: após a atuação do Comitê, estima-se que a proporção de trabalhadores registrados tenha aumentado em 15 pontos, totalizando 63% dos trabalhadores no Paraná (sem a atuação do comitê, essa proporção seria de 48%). Além disso, mais de 300 formalizações foram realizadas entre 2010 e 2012, como resultado direto da iniciativa.

ÍNDICE DE FORMALIDADE NO PARANÁ

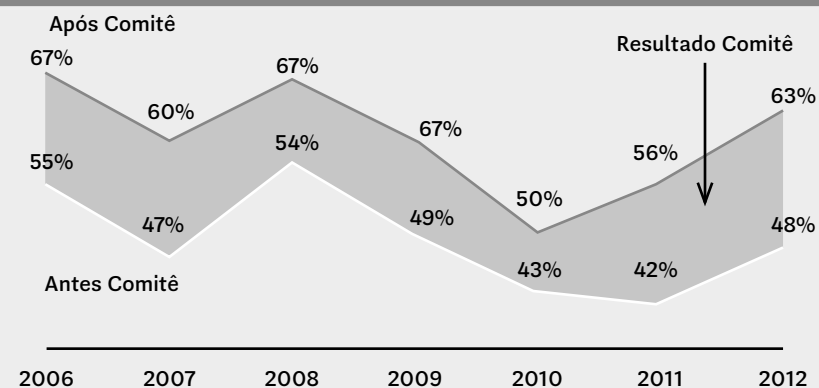
Ano	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Obras visitadas	1175	1455	1098	1175	1688	1824	1369
Total de funcionários	10890	10122	7408	8878	12357	12963	10079
Funcionários registrados antes da visita	6004	4795	4262	4380	5367	5454	4824
Funcionários informais antes da visita	4886	5327	3146	498	6990	6357	5257
Funcionários registrados após visita	1291	1293	673	944	614	1752	1451
TOTAL DE FUNCIONÁRIOS REGISTRADOS	7295	6088	4935	5324	6181	7206	6335
Formalidade antes Comitê	55%	47%	58%	49%	43%	42%	48%
Formalidade após Comitê	67%	60%	67%	60%	50%	56%	63%

Fonte: Sinduscon-PR

Aumento de 15%

Em abril de 2012, uma instância nacional de diálogo dedicada especialmente para tratar do tema da construção foi criada, a “Mesa Nacional Tripartite para a Melhora das Condições de Trabalho na Indústria da Construção” (Portaria Conjunta nº 254). Integram este fórum representantes do governo e da sociedade civil do setor da construção. Como o próprio nome sugere, esse espaço político de interlocução é tripartite (ou seja, é composta por governo federal, representantes dos trabalhadores e dos empregadores) e cada segmento tem igual peso.

ÍNDICE DE FORMALIDADE NO PARANÁ



Fonte: Sinduscon-PR

O governo é representado na Mesa Nacional pela Secretaria-Geral da Presidência da República, além dos ministérios da Casa Civil, do Trabalho, da Previdência Social, do Esporte, do Planejamento, da Educação do Desenvolvimento Social, das Cidades, de Minas e Energia, da Integração Nacional, dos Transportes e pela Secretaria Nacional de Direitos Humanos. Já do lado da sociedade civil, as principais centrais sindicais atuantes no setor (CUT, Força Sindical, UGT e NCT) firmaram o documento que criou o espaço, intitulado “Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Indústria da Construção”.

Esse documento traz uma lista de regras que devem ser adotadas por empregados e empregadores do setor. No total 20 empresas, 20 obras e 28 representações sindicais aderiram ao compromisso, até o final de 2013. São seis os itens do pacto:

- Recrutamento, pré-seleção e seleção: coibição de intermediários e a contratação precária
- Formação e qualificação: garantir aos operários qualificação profissional e formação em temas como cidadania e direitos do trabalhador
- Saúde e segurança: prevê estratégias para cumprir legislação vigente e para implantar medidas adicionais de prevenção de acidentes e doenças
- Representação sindical: reconhece a importância dos sindicatos e amplia espaço de diálogo
- Condições de trabalho: garantia de ambiente de trabalho seguro e saudável por meio de mecanismos de negociação coletiva
- Relações com a comunidade: estabelece padrões de relacionamento e compensações sociais sempre que houver alterações na vida das pessoas ou no ambiente do entorno da obra

ANEXO: PARTICIPANTES DO PROJETO-PILOTO DO SETOR DA CONSTRUÇÃO

- Agência Curitiba
- ANFIP
- CGTB
- CNTI
- Conselho Municipal do Emprego (Curitiba)
- CREA-PR
- CTB
- CUT/PR
- FAS/PMC
- FETRACOM-BA
- Fetraconspar
- Força Sindical
- Fundação de Ação Social
- FUNDACENTRO/TEM
- ICM
- INSS (Curitiba)
- IPEA
- MDS/SAIP
- MPS
- NCST
- Receita Federal do Brasil
- SEBRAE
- Secretaria Geral da Presidência da República
- Secretaria Municipal do Trabalho (Curitiba)
- Sesi-PR
- SETRE (Bahia)
- Sindicato dos trabalhadores na indústria do Vestuário
- SINDUSCON-BA
- SINICON-PR
- SINTEPAV
- SINTICESB
- Sismucol-PR
- SITICCAN
- UFPR
- UGT-PR

2.1.5

FORMALIDADE, BARES E RESTAURANTES: o projeto-piloto de serviços de alimentação em Natal, no Rio Grande do Norte

Nas últimas décadas os ventos sopraram a favor do setor de turismo no Brasil. Um levantamento recente revelou que, em 2012, as 80 maiores empresas do segmento faturaram R\$ 57,6 bilhões e empregaram 116 mil trabalhadores em

27 estados do país de acordo com o Ministério do Turismo³³. O setor cresceu 13,1% em comparação ao ano anterior.

A expectativa de crescimento do setor e do emprego permanece positiva pelo menos até 2016, devido aos importantes eventos esportivos que vão ocorrer até lá: a Copa do Mundo e os Jogos Olímpicos.

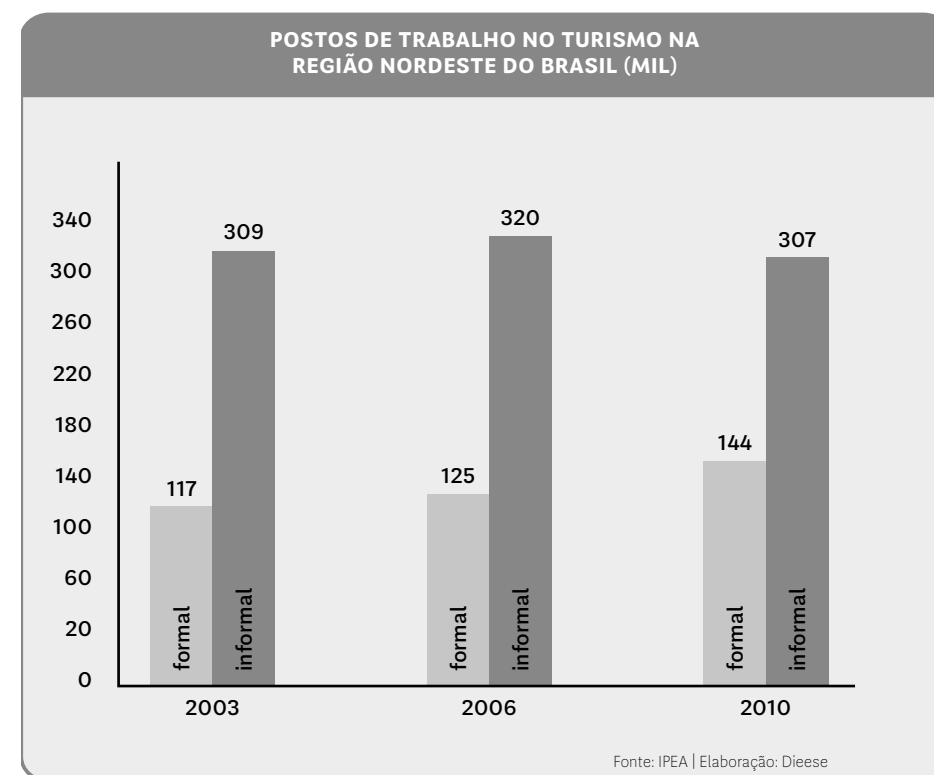
Uma pesquisa mais abrangente realizada pelo IPEA em parceria com o Ministério do Turismo mostra que o setor em geral apresenta um número elevado de ocupações informais. Em 2010, as ocupações formais somavam 890 mil postos, ou 43% do total, enquanto que as ocupações informais totalizavam 1,105 milhão, ou 57%. Analisando-se a composição por segmento de atividades³⁴, observa-se que a área de alimentação é responsável pela maior proporção de ocupados no setor de turismo, sendo que 38,9% de trabalhadores são formais e 67% do total são informais. Assim, o setor de bares e restaurantes revela-se pertinente para o incentivo da formalização.

Em relação à região nordeste do país, onde está localizada a área do projeto-piloto, nota-se que houve uma evolução relativa favorável dos postos formais frente aos postos informais. Os postos de trabalhos formais subiram de 117 mil, em 2003, para 144 mil, em 2010. Já as ocupações informais apresentaram uma leve queda de 309 mil para 307 mil, no mesmo intervalo de tempo.

O setor da alimentação é também o principal empregador entre os segmentos de atividades do turismo no nordeste. Em relação ao emprego formal, os empreendimentos da alimentação ocupam 34,9% da força de trabalho no turismo, seguido do alojamento (37,4%) e do transporte terrestre (11,8%). Essa proporção é ainda maior quando se considera a força de trabalho informal. Nesse caso, a alimentação passa a responder por 68,8% dos postos de trabalho, justificando assim a escolha do segmento de bares e restaurantes para compor o projeto-piloto.

33 Dados da Pesquisa Anual de Conjuntura Econômica do Turismo publicada pelo Ministério do Turismo e Fundação Getúlio Vargas. Trata-se de uma radiografia do setor traçada pelas próprias empresas.

34 A pesquisa realizada pelo IPEA separa os diferentes segmentos do turismo nas chamadas Atividades Características do Turismo (ACT): alojamento, agência de viagem, transportes, aluguel de transportes, auxiliar de transportes, alimentação e cultura e lazer.



Para o Estado do Rio Grande do Norte, dados do IPEA revelam uma tendência de formalização, devido ao crescimento mais acelerado dos empregos formais frente aos postos de trabalho informais. O trabalho formal no turismo cresceu 32,8% de 2003 até 2010, enquanto o trabalho informal aumentou apenas 10,2%.

Quando se observa a composição dos postos por atividade, o Estado difere ligeiramente do observado no país e na região nordeste. A atividade que possui mais empregados formais é o alojamento com 45,2%, seguido pela alimentação, com 30,7%. Em terceiro lugar está o transporte de aluguel com 9,2%. No entanto, analisando-se a ocupação informal, a alimentação volta a liderar, com uma proporção de 68,8%, reforçando a relevância de promover a formalização e ações que reforcem a proteção social dos trabalhadores.

Além da alta incidência da informalidade, os trabalhadores do setor de turismo sofrem com a baixa remuneração. Observa-se que existe uma forte concentração de empregados na faixa que recebe até dois salários mínimos, tanto no Brasil (68%), como no Nordeste (82%). Em particular nas atividades do segmento de Alimentação, há ainda mais fragilidade nesse aspecto. Do total de ocupados na Alimentação, na região nordeste, 94% recebe até dois salários mínimos.

Soma-se a esse panorama de fragilidade, um grau elevado de desproteção social. De acordo com o Ministério da Previdência Social (MPS), em 2011, 502,7 mil pessoas, ou 39,8% dos ocupados no estado do Rio Grande do Norte estavam desprotegidos. Ainda segundo o levantamento do MPS, considerando-se os desprotegidos que têm capacidade contributiva por receberem remuneração igual ou superior a um salário mínimo, observa-se que existem 90,4 mil assalariados sem carteira assinada e 111,4 mil trabalhadores por conta própria. Confirma-se com estes dados um importante potencial para formalização desses trabalhadores no estado.

Dados da PNAD de 2011 permitem uma maior aproximação da realidade da área de abrangência do projeto-piloto. Analisando-se o perfil dos ocupados do subsetor de Bares e Restaurantes, observa-se que 31,1 mil trabalhadores, ou 55,9% do total, não contribuem para a Previdência Social no Rio Grande do Norte. É interessante observar também que desse contingente 16,7 mil são mulheres. Aqueles ocupados que não são contribuintes e que não são beneficiários da previdência social somam 28,8 mil pessoas, sendo 14,9 mil trabalhadoras e 13,8 mil trabalhadores.

Em termos de remuneração, quase 65% dos ocupados nesse subsetor recebem até um salário mínimo, sendo que a maior parte de ocupados nessa faixa de renda são mulheres.

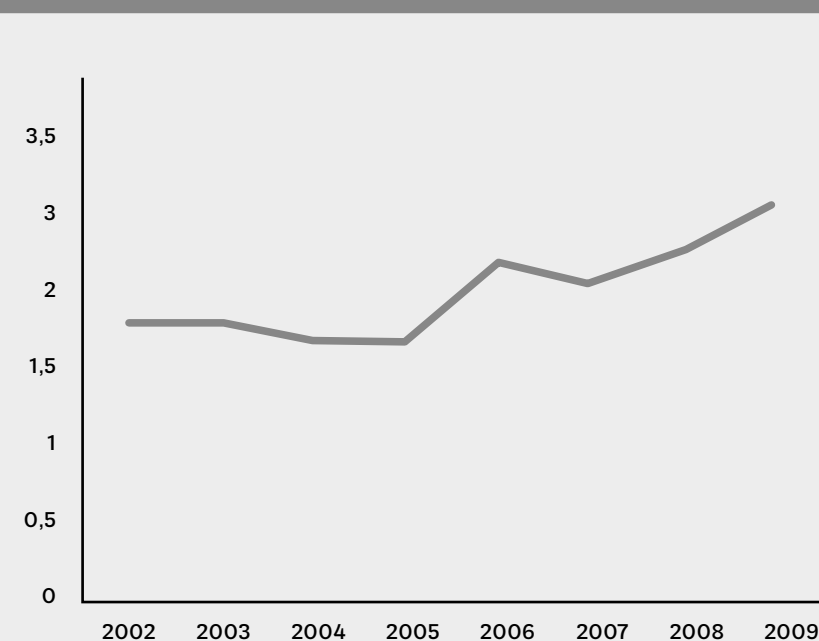
OCUPADOS EM BARES E RESTAURANTES NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE QUE NÃO SÃO CONTRIBUÍNTES, POR SEXO E FAIXA DE RENDA

Faixa de renda	Total	% sobre o total	Feminino	Masculino
Até 1 SM	18575	64.6	10786	7789
Acima de 1 até 2SM	5993	20.8	2397	3596
Acima de 2 até 3SM	2397	8.3	599	1798
Acima de 3 até 5SM	599	2.1	599	0
Acima de 5	1198	4.2	599	599
Total	28762	100	14980	13782

Fonte: PNAD 2011

O segmento de bares e restaurantes do Rio Grande do Norte apresentou na última década a mesma tendência de crescimento apresentada pelo setor de turismo no Brasil. Em termos de valor adicionado, houve um crescimento consistente desde 2002.

PARTICIPAÇÃO (%) DO VALOR ADICIONADO A PREÇOS BÁSICOS "ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO" . RIO GRANDE DO NORTE: 2002 A 2009



Fonte: IBGE - Contas Regionais | Elaboração: Dieese - RN

Em Natal, o setor de alojamento e alimentação é quase tão importante quanto o setor da indústria da construção em termos de trabalho e emprego. Era responsável, de acordo com o Censo de 2010, por 6,2% dos ocupados no município, o que equivale a 22.355 trabalhadores. A indústria da construção ocupava 6,7% do total de ocupados.

Do total de ocupados nesse subsetor, observa-se que 74,5% possui uma relação de emprego assalariado, e 20% de trabalhadores por conta própria. Do total de trabalhadores assalariados, 23,1% não possuía carteira de trabalho assinada de acordo com os dados do Censo de 2010, resultado significativo e que preocupa o movimento sindical local. A parcela de não remunerados atuando em pequenas unidades familiares é pequena: 1,5%, ou 344 pessoas.

Apesar da presença significativa da informalidade, nos últimos anos, verificou-se que, assim como no contexto nacional, há uma tendência forte para a formalização do emprego. Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego, em Natal, houve um crescimento de 44,7% no período de 2006 a 2011, totalizando 9.401 empregos formais.

Diálogo social

As visitas e oficinas promovidas no âmbito do projeto-piloto foram fundamentais para completar o diagnóstico da informalidade do setor de bares e restaurantes de Natal, uma vez que trataram de identificar aspectos próprios à realidade local. Para isso, foi muito importante ouvir com cuidado os diferentes aportes de cada ator participante das atividades.

A primeira oficina do projeto-piloto foi realizada em maio de 2013, em Natal, com importantes participações de representantes do Ministério da Previdência Social, Instituto Nacional de Seguro Social, Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do Rio Grande do Norte, IPEA, Sebrae, Senac, Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL), FECOMÉRCIO/RN, além de profissionais autônomos do setor de serviços de alimentação e eventos. Foram realizadas apresentações sobre o panorama recente do mercado de trabalho no turismo brasileiro, sobre a proteção social no estado do Rio Grande do Norte e sobre dados do setor hoteleiro. Outras exposições foram mais específicas quanto à realidade local e apresentaram a caracterização do setor de bares e restaurantes de Natal e o perfil do turista que visita a cidade.

O diagnóstico construído coletivamente resultou no seguinte panorama de demandas e desafios a serem enfrentados:

- O mercado de trabalho regional não permite, em geral, o acesso a empregos decentes;
- Muitos trabalhadores preferem atuar como extras, pois a contratação informal possibilita maior renda imediata;
- Muitas empresas incentivam o trabalho informal pagando parte dos salários “por fora” ou mesmo sem registro em carteira;
- Existe uma alta rotatividade ocasionada pela falta de motivação de ascensão na carreira;
- A sazonalidade do setor pode incentivar a informalidade;
- Há pouco incentivo à qualificação profissional;
- Profissionais experientes são contratados em funções menos qualificadas para possibilitar o pagamento de salário de ingresso inferior;
- Há falta de informação sobre as políticas públicas existentes de incentivo à formalização (por parte dos trabalhadores e empresários);
- O excesso de burocracia, a complexidade da legislação e altos custos dificultam e, em muitos casos, impedem o crescimento da formalização de trabalhadores e pequenos empreendimentos;

- A falta de fiscalização facilita a proliferação do trabalho e de empreendimentos informais;
- A ineficiência das políticas públicas implantadas com foco na educação básica afeta o acesso à informação e, conseqüentemente, ao conhecimento de direitos e deveres por parte de trabalhadores e empregadores;
- Falta de coordenação e diálogo entre os órgãos do governo, o que resulta em divulgação insuficiente das boas políticas de incentivo à formalização.

FORMALIZANDO OS PEQUENOS POR MEIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Desde 2009 uma maior inclusão social e a expansão da cobertura da previdência social são os objetivos do programa do Micro Empreendedor Individual (MEI). O marco regulatório do MEI foi instituído pela Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, que passou a ser efetiva a partir de meados de 2009.

O MEI estimula a formalização por simplificar e diminuir os custos de uma série de procedimentos necessários ao registro de empreendimentos.

De fato, a formalização pode ser feita pela internet (www.portaldomeprendedor.gov.br), obtendo-se o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), o Certificado de Condição de MEI que tem a função de alvará de licença e funcionamento provisório.

Além de garantir o acesso à previdência social a milhares de trabalhadores, a formalização também assegura o exercício das atividades profissionais com segurança, permite o acesso à linhas de crédito, possibilita a emissão de nota fiscal, entre outros benefícios.

Para que um trabalhador autônomo possa ser considerado MEI ele deve se enquadrar em certos critérios:

- Possuir faturamento de até R\$ 60 mil;
- Não ter participação em outra empresa como sócio ou titular;
- Ter no máximo um empregado contratado que receba um salário mínimo ou o piso da categoria;
- Exercer uma das atividades especificadas pelo marco regulatório.
- Para garantir os diferentes benefícios, o MEI deve se responsabilizar pelas seguintes obrigações:
- Recolher R\$ 33,90 (5% do salário mínimo) para a Previdência Social;
- Pagar R\$ 1 referente a título do ICMS, tributo estadual para comércio ou indústria, caso seja contribuinte desse imposto;
- Pagar R\$ 5 referente ao ISS, tributo municipal para prestação de serviços, caso seja contribuinte desse imposto.

Os benefícios previdenciários são os mesmos dos segurados do Regime Geral da Previdência Social: salário maternidade, auxílio doença, aposentadoria especial, por invalidez e por idade, pensão por morte e auxílio reclusão. A única exceção é feita em relação à obtenção de aposentadoria por tempo de contribuição. Este último benefício pode ser obtido caso o MEI complemente o período com 15% sobre a base de cálculo.

No total, 467 ocupações podem se enquadrar na categoria de MEI. Algumas delas são: alfaiate, artesão, barbeiro, borracheiro, carpinteiro, chaveiro, microcomerciantes diversos, costureira, eletricitista, encanador, engraxate, jardineiro, lavador de carro, manicure/pedicure, marceneiro, pipoqueiro, sorveteiro, tecelão, verdureiro, entre outras.

Plano de ação

Com o objetivo de avançar na formulação de políticas públicas para o avanço da formalização e da proteção social dos trabalhadores no setor de serviços de alimentação bares e restaurantes de Natal foi definida uma agenda comum de ações pelos diversos atores sociais participantes das oficinas realizadas no âmbito do projeto-piloto. Foram estabelecidos assim os temas prioritários para as ações, assim como as instituições responsáveis pela mobilização e pela proposta de estratégias.

AÇÃO	RESPONSÁVEL
Articular uma política nacional de simplificação (unificar as declarações sociais) com a Secretaria de Micro e Pequenas Empresas e MTE (dialogando com governos, Congresso Nacional e segmentos envolvidos)	CONTRACS/CUT SINDHOTELEIROS RN e Mossoró SHRBS MPS
Difundir informação sobre a informalidade por meio da educação básica e da qualificação profissional e gerencial para o setor de bares e restaurantes	MEC Secretarias de Educação do Estado e Município SENAC SEBRAE
Promover campanhas de conscientização cidadã sobre os impactos negativos da informalidade e sobre o MEI	SINDHOTELEIROS RN e Mossoró ABRASEL SHRBS SEBRAE
Instituir fórum de discussão sobre sazonalidade no setor com foco em educação empreendedora e qualificação profissional para o trabalhador	SINDHOTELEIROS RN FETRACOM/PBRN CONTARCS/CUT
Ampliar e articular as políticas públicas por meio da implantação da metodologia do DIEESE "Dialogar para formalizar". Publicação do livro sobre metodologia.	DIEESE
Implementar fiscalização nos pontos turísticos de Natal. Promover audiências públicas sobre o assunto	ABRASEL
Formar um grupo gestor para discutir a formalização do trabalho eventual no setor de bares e restaurantes. Difundir material sobre o tema.	ABRASEL SINDHOTELEIROS RN e Mossoró DIEESE
Promover reflexões em grupos de trabalho específicos para discutir o excesso de burocracia e carga tributária para as micro e pequenas empresas do setor. Promover audiências públicas sobre o assunto.	ABRASEL SEBRAE CONTRACS/CUT DIEESE

Resultados e perspectivas

O projeto-piloto "Bares e Restaurantes de Natal" permitiu a sensibilização de um número significativo de trabalhadores em relação aos problemas

relacionados com a situação da informalidade. Houve um avanço importante, em particular, na difusão do conhecimento sobre previdência social e seus diversos benefícios, bem como nas diferentes maneiras de se concretizar a formalização.

Para conseguir mobilizar uma rede local de pessoas e instituições comprometidas com o diálogo social para o enfrentamento da informalidade, o projeto-piloto criou um Grupo Gestor responsável pela mobilização e articulação dos atores envolvidos com a questão no setor de bares e alimentos. Os participantes do Grupo Gestor são, além do Dieese, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN), a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL), o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Bares, Restaurantes e Similares de Natal (SINDHOTELEIROS/RN).

Uma das primeiras ações realizadas com sucesso foi a realização de oficinas em escola técnicas federais na região metropolitana de Natal para debater com alunos, futuros profissionais do setor, questões relacionadas à informalidade. Foram abordados assuntos como a formalização por meio do programa MEI, as possibilidades de acesso à crédito, a importância da proteção social, entre outros temas.

Além disso, o Grupo Gestor tem como objetivo sensibilizar órgãos da Prefeitura Municipal de Natal sobre a possibilidade de implementar um programa similar à Linha da Pequena Empresa de Porto Alegre. O serviço é levado aos diversos bairros do município por meio de ônibus adaptado para atender a população. Essa iniciativa gaúcha foi realizada na cidade de Porto Alegre, de forma pioneira, por meio de parceria entre Prefeitura e Sebrae, com o objetivo de levar informações sobre as possibilidades de formalização, além de permitir o registro como MEI e ainda levar orientações e apoio sobre questões de gestão de negócios³⁵.

De acordo com o supervisor do Dieese de Rio Grande do Norte, Melquisedec Moreira da Silva, seria muito importante contar com um programa desse tipo para fomentar a formalização, uma vez que muitos trabalhadores não se formalizam por falta de informação e o temor de perder benefícios como o Bolsa Família, por exemplo.

Destaca-se, ainda, a realização de dois cursos sobre educação previdenciária nas cidades de Natal e Mossoró (localizada no interior do Rio Grande do

³⁵ Para mais detalhes sobre o programa, ver o projeto-piloto do Comércio de Porto Alegre.

Norte) no final de 2013. Participaram das capacitações trabalhadores, pequenos empresários e representantes de sindicatos dos trabalhadores.

Em termos quantitativos, as formalizações obtidas por meio do programa MEI foram até o momento muito significativas. Desde 2010 até abril de 2013 foram formalizadas quase 3 milhões de pessoas em todo o país. Desse total 40.868 foram registradas no Estado do Rio Grande do Norte, das quais 5.762 inscrições foram realizadas no subsetor de bares e restaurantes.



Cartaz produzido pelo SINDHOTELEIROS

PARTICIPANTES

- Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL)
- Federação Dos Trabalhadores no Comércio de Bens e Serviços dos Estados da Paraíba e Rio Grande do Norte (Fetracom/PBRN)
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN)
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)
- Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)
- Ministério da Previdência Social (MPS)
- Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST)
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae)
- Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Urbanismo (SEMURB)
- Sindicato de Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares do Rio Grande do Norte (SHRBS)
- Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do Rio Grande do Norte (SECHES/RN)
- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC/RN)
- Secretaria de Estado do Trabalho Habitação e Assistência Social (SETHAS)
- Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Bares, Restaurantes e Similares de Natal (SINDHOTELEIRO Natal)
- Sindicato dos Trabalhadores em Bares e Atividades Similares (SINTBAR/RN)

2.2 INTERVENÇÃO SOCIAL EM CATEGORIAS PROFISSIONAIS

2.2.1 FORMALIDADE COMEÇA EM CASA: a experiência do projeto-piloto do emprego doméstico

O emprego doméstico é uma atividade econômica de grande importância em diversos países em desenvolvimento em todo o mundo, mas em especial nas regiões onde há grande desigualdade, como na América Latina. O emprego doméstico se faz presente na vida cotidiana de milhares de famílias.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em todo o mundo, há pelo menos 53 milhões de pessoas ocupadas no setor do emprego doméstico, e 83% são mulheres. Na América Latina, estão 19,6 milhões (ou 37% do total mundial) desses trabalhadores. Nessa região, o emprego doméstico é ainda mais feminino: 92% dos ocupados são mulheres. Não por acaso, a atividade

acaba absorvendo uma grande proporção das mulheres latino-americanas: o setor respondia, em 2011, por 27% da ocupação feminina na região.

No mesmo ano, no Brasil estimava-se que havia 6,6 milhões de pessoas ocupadas no emprego doméstico, segundo dados da PNAD (Pesquisa por Amostra de Domicílios) do IBGE – isto é, um terço de toda população ocupada no setor na América Latina, ou 12,5% de todos que estão empregados no setor doméstico em todo o mundo.

O emprego doméstico é um tipo de inserção ocupacional tradicional no Brasil, mas foi a partir dos anos 1990 que se registrou uma forte expansão do segmento: aumento de 44% no número de trabalhadores, num período de 16 anos, entre 1995 a 2009, ano em que atingiu o pico de 7,2 milhões de ocupados. Porém, desde então, houve queda do número de ocupados no setor de 8,3%, até 2011.

O emprego doméstico é sobretudo um emprego urbano: 92,3% dos trabalhadores do setor estão nas zonas urbanas, em especial nas áreas não-metropolitanas (59,5%). Quase a metade das pessoas ocupadas no setor doméstico está na região Sudeste do país (47,2%) e quase um quarto vive na região Nordeste (23,2%).

Como acontece na América Latina, no Brasil também a esmagadora maioria é composta por mulheres (92,6%) – mais da metade das quais são negras (60,8%). E também no Brasil, assim como no resto da região, o mercado de trabalho doméstico absorve um contingente importante de mulheres: representa nada menos de 15,5% de toda a ocupação feminina – isto é, quase 1 em cada 6 mulheres brasileiras.

Outra característica desse mercado de trabalho é a presença significativa de crianças e adolescentes (entre 10 e 17 anos). Em 1992, mais de 20% dos trabalhadores domésticos tinham menos de 18 anos. A boa notícia é que desde a última década esse quadro está mudando – e para melhor – com a redução significativa do trabalho infantil doméstico: em 2004, eram 403 mil crianças e adolescentes nessa situação; sete anos depois, esse contingente recuou 36%, para 257 mil pessoas, em 2011. Essa redução de crianças e adolescentes que estão no emprego doméstico ajudou a aumentar a idade média das trabalhadoras domésticas: em 1995, a média era 30,9 anos; em 2009, a idade média foi para 39,5 anos.

Tal como no emprego doméstico adulto no Brasil, as crianças e adolescentes em situação de trabalho doméstico infantil são majoritariamente mulheres

(93,7%), e 62,4% são meninas negras. Os Estados do país onde há mais crianças e adolescentes realizando trabalho infantil doméstico são, pela ordem: Minas Gerais, Bahia, Maranhão, São Paulo, Pará e Ceará. Somados, esses estados concentram mais da metade (150 mil) do trabalho infantil doméstico no país.

O emprego doméstico no Brasil também é caracterizado por baixos salários: em 2011, quando o salário mínimo era de R\$ 545 reais, o rendimento médio no país no serviço doméstico era de R\$ 522,40 – abaixo portanto do salário mínimo legal. Como se trata de uma média, uma proporção de trabalhadoras e trabalhadores do setor tinha remuneração ainda mais baixa que a média nacional. É o caso, por exemplo, dos que estão na região Nordeste do país. Na Bahia, em 2011, o rendimento médio do setor foi de R\$ 333; na Paraíba, os trabalhadores do setor doméstico ganhavam em média R\$ 310. No Piauí, o rendimento médio era cerca da metade do valor de um salário mínimo da época (R\$ 274), naquele ano.

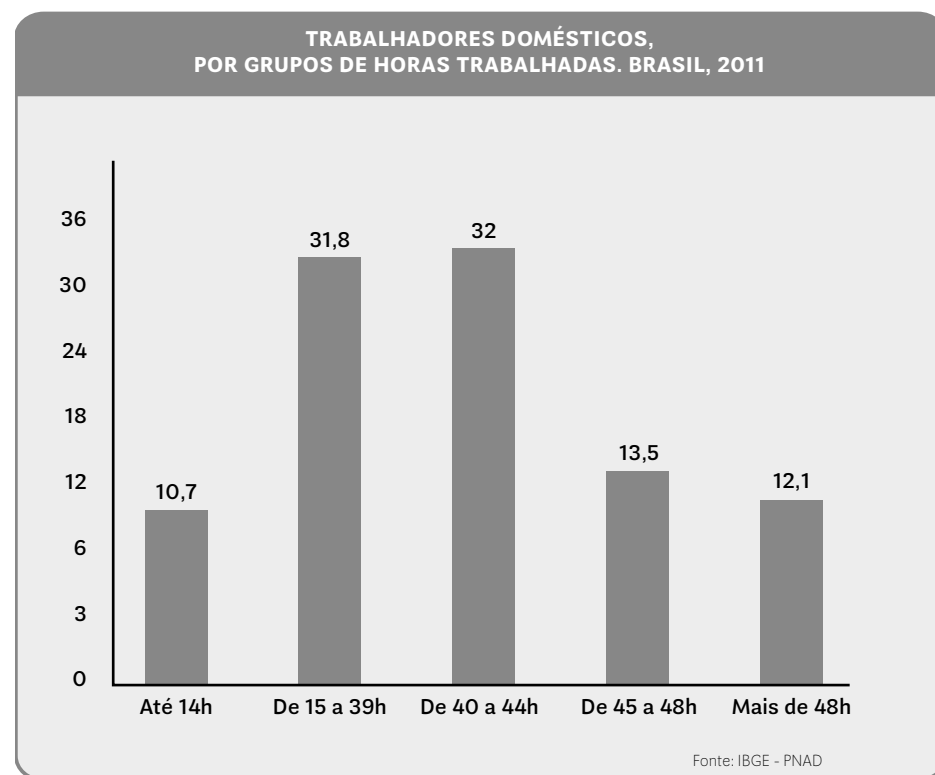
RENDIMENTO MÉDIO REAL NO TRABALHO PRINCIPAL DAS TRABALHADORAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS BRASIL E UNIDADES DA FEDERAÇÃO SELECIONADAS, 2011

Área geográfica	(em R\$)	(em % de um salário mínimo)
Brasil	522,40	96%
São Paulo	652,66	120%
Distrito Federal	651,23	119%
Santa Catarina	620,54	114%
Rio de Janeiro	620,02	114%
Bahia	333,32	61%
Paraíba	310,16	57%
Maranhão	305,18	56%
Piauí	274,04	50%

Fonte: IBGE - PNAD

Além da baixa remuneração, as trabalhadoras e trabalhadores do setor eram sujeitos a outro tipo de superexploração: muitos tinham de cumprir jornadas de trabalho muito mais extensas que o máximo permitido pela Constituição. Nada menos que 25,6% de trabalhadores domésticos trabalhavam mais de 44 horas por semana, dos quais quase a metade trabalhava mais de 48 horas semanais. O quadro se torna ainda mais dramático quando levamos em conta que muitas trabalhadoras domésticas ainda completam uma segunda jornada de trabalho em seus próprios domicílios. Em média, entre as que trabalham mais de 44 horas semanais, a jornada é de 52,6 horas por semana, às quais se somam outras 20,3

horas semanais com afazeres domésticos em seus próprios lares, segundo dados da PNAD. Ou seja, sua jornada semanal total se aproxima das 73 horas.



Não por acaso, essas condições extenuantes e precárias de trabalho também resultam em graves problemas de saúde – e não apenas de problemas físicos. Muitas trabalhadoras e trabalhadores do setor sofrem com depressão e outros transtornos psicológicos. Segundo um levantamento de 2008 da OIT, 430 mil empregados do setor doméstico tinham depressão – a ocupação com maior incidência da doença no país.

Proteção social e evolução do marco legal no emprego doméstico

Muitos dos problemas enfrentados por empregadas e empregados domésticos no país – como a baixa remuneração, a elevada carga de semanal trabalho, alta presença de trabalho infantil, entre outros – decorrem diretamente de um fenômeno bastante disseminado nesse mercado de trabalho: a informalidade. O

trabalho informal está à margem das regras que determinam os direitos e deveres de empregados e empregadores – como as que determinam duração de jornada, descanso semanal, férias, e, em especial, as regras de proteção social e benefícios ao trabalhador.

O percentual de trabalhadores com carteira de trabalho assinada – e, portanto, socialmente protegidos – no setor do trabalho doméstico no Brasil era de apenas 27,4%, em 2004. Essa proporção subiu para 31,8% em 2011. Isso significa que as respectivas proporções de trabalhadores protegidos e desprotegidos socialmente no emprego doméstico é praticamente oposta ao que acontece no país como um todo, onde cerca de 30% das pessoas ocupadas estão socialmente desprotegidas e quase 70% dos trabalhadores estão socialmente protegidos, segundo dados do Ministério da Previdência Social.

Vários fatores podem explicar essa elevada incidência de informalidade no setor. Em parte, está a própria natureza do emprego doméstico: diferente dos trabalhadores que estão na indústria ou no comércio, por exemplo, as empregadas e empregados trabalham nos domicílios, em geral, com muito pouco ou sem qualquer contato uns com os outros – o que dificulta o processo de conscientização sobre a sua condição de classe e sobre os problemas e direitos comuns aos trabalhadores da mesma categoria.

Esse relativo isolamento também está ligado à grande dificuldade para se organizar e mobilizar. A categoria apresenta, ainda hoje, índices muito baixos de filiação a entidades representativas, como sindicatos. Entre 2004 e 2011, a taxa e filiação no Brasil variou muito pouco: foi de 1,6% para 2,8%. O destaque positivo são os estados do Maranhão (16,1%) e do Piauí (10,5%), onde os sindicatos de trabalhadores rurais acolheram muitos empregados domésticos nesses estados.

Outro aspecto importante que também explica, em parte, a informalidade no setor, tem a ver com o aparato legal (ou sua insuficiência) que regulamenta a profissão. No país, o primeiro marco jurídico conhecido do tema foi criado apenas nos anos 1970. A lei nº 5.859 de 1972 definia o empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”. A norma, porém, era bastante insuficiente: basicamente reconhecia e definia a existência jurídica da profissão, dada a garantia ao empregado de férias de 20 dias úteis por ano e incluía trabalhador como assegurado obrigatório da Previdência Social (com recolhimento de 8% tanto da parte do empregador, quanto da parte do empregado). E só.

A lei nem sequer previa multa em caso de não recolhimento – regra que só foi incluída no texto da lei em 1980.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, uma série de direitos trabalhistas foram universalizados, tanto para empregados rurais, quanto urbanos – e, portanto, estendia os benefícios também para empregados e empregadas do setor doméstico. Só que a lei restringia os direitos a apenas alguns itens, no caso dos trabalhadores do setor doméstico. Ou seja, nem mesmo a “Constituição Cidadã” igualava o status do trabalhador doméstico aos demais. Os direitos inicialmente previstos para os empregados e empregadas domésticas eram os seguintes:

- Fixação de salário mínimo;
- Irredutibilidade do salário;
- 13º salário;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos
- Licença-maternidade de 120 dias, sem comprometimento de salário ou do emprego,
- Licença-paternidade;
- Férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, de no mínimo 30 dias;
- Aposentadoria
- Previdência social

Mais de dez anos depois, a lei nº 10.208 de 2001 trouxe alguns avanços importantes: a partir daquele ano, a lei passou a prever a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), mediante requerimento do empregador – mas essa inclusão era facultativa, ou seja, era opcional para o empregador recolher, e não uma obrigação legal.

A reforma de 2001 também passou a conceder ao trabalhador doméstico demitido sem justa causa inscrito no FGTS direito ao seguro-desemprego no valor de um salário mínimo vigente na época, se tivesse trabalhado por mais de 15 meses nos últimos dois anos. Esse benefício veio com atraso: chegou 11 anos depois de a regra já estar sendo aplicada aos demais assalariados formais do setor privado (lei nº 7.998 de 1990).

A segunda reforma importante aconteceu em 2006, quando a lei nº 11.324 passou a determinar que seria “vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia”. Além disso, mudava regra de férias remuneradas: em lugar de 20 dias úteis, seriam 30 dias naturais, e com acréscimo de 1/3 sobre o salário. Também proibiu a “dispensa arbitrária ou sem justa causa a empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

Ainda assim, apesar dos avanços, uma injustiça histórica seguia sendo reproduzida: os trabalhadores do setor domésticos não tinham todos os direitos dos demais trabalhadores do setor privado. Esse quadro só começou a mudar a partir da discussão (e posterior aprovação) da chamada PEC (Projeto de Emenda Constitucional) das Domésticas (PEC nº 66 de 2012).

Ao ser aprovada, em 2 de abril de 2013, a PEC virou a Emenda Constitucional nº 72 (EC nº 72/2013). A emenda deu nova redação ao parágrafo único, que antes restringia os direitos dos trabalhadores do setor doméstico a alguns poucos benefícios (veja acima), e adicionou à lista de seus direitos quase todos os itens relevantes do artigo que já haviam sido estendidos aos demais assalariados. Assim, aos direitos previstos inicialmente se somaram os seguintes benefícios:

- Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais;
- Pagamento de hora-extra valendo 50% mais que a remuneração normal;
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- Proibição de trabalho noturno ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

Esse conjunto de direitos passou a valer imediatamente a partir do momento em que a lei entrou em vigor, em abril de 2013. No entanto, outros direitos ficaram de fora, pois precisam ainda de lei complementar para regulamentá-los. Entre os itens que ainda necessitam regulamentação estão:

- Indenização compensatória em caso de despedida arbitrária ou sem justa causa, dentre outros direitos;
- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- Fundo de garantia do tempo de serviço;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Salário-família a trabalhadores com dependentes e baixa renda;
- Creche e pré-escola gratuita a filhos e dependentes de menos de 5 anos;
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- Integração à previdência social.

Além desses direitos que a própria EC nº 72/2013 determinava que teriam de ser regulamentados por lei complementar, há outros aspectos específicos da profissão doméstica que precisam de regulamentação, como o sistema de proteção no caso de contratos por tempo determinado, contratos de diaristas, intervalo mínimo e máximo, mecanismos de compensação de jornada de trabalho extra (banco de horas etc.), a questão das férias (proporcionalidade, prazo para o pagamento, período para ela ser concedida etc.), além do salário mínimo proporcional à jornada, prazo para o pagamento do salário, regras para a rescisão do contrato e para a constituição de sindicatos da categoria, concessão de benefícios (como vale-transporte) e imposição de penalidades administrativas.

No mesmo caminho da Emenda Constitucional, outros projetos de lei (PL) também estão sendo discutidos no Congresso para aumentar a proteção dos empregados e empregadas do setor doméstico. Entre eles, o PL nº 7.279/2010, que regula a profissão de diarista, e o PL nº 7.082/2010, que determina a redução das alíquotas de contribuição à Seguridade Social de 8% para 6% tanto para empregado quanto para empregador doméstico. Além disso, em 2014, foi aprovada a Lei 12.964/2014, que prevê multa em caso da recusa em assinar a carteira de trabalho do empregado doméstico, que foi sancionada e publicada no Diário Oficial da União em 09 de abril de 2014.

De certa forma, a aprovação da PEC das Domésticas, apesar de ainda necessitar de regulamentação e leis complementares, e a discussão de outros projetos de lei ordinárias representam um avanço que aproxima o Brasil dos marcos jurídicos internacionais, com a Convenção 189 e a Recomendação 201, ambos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e proíbem qualquer tipo de discriminação entre trabalhadores domésticos e demais trabalhadores.

A Convenção 189 da OIT, que entrou em vigor no dia 5 de setembro de 2013, prevê uma série de direitos que foram assegurados com a aprovação da PEC das Domésticas, mas determina uma série de outros benefícios aos trabalhadores e trabalhadoras domésticas, representando assim um marco legal de proteção mais amplo que a medida adotada no Brasil.

Entre as medidas que a Convenção determina estão a recomendação de que a relação de trabalho seja formalizada por meio de um contrato escrito (art. 7); a criação de canais de acesso para denunciar violações trabalhistas (art. 17) e que os países-membros criem mecanismos de fiscalização do trabalho de acordo com as leis nacionais vigentes (art. 17). Poucos foram os países, porém, que já ratificaram a medida até o início de 2014. São eles África do Sul, Alemanha, Bolívia, Costa Rica, Equador, Filipinas, Guiana, Ilhas Maurício, Itália, Nicarágua, Paraguai, e Uruguai. O Brasil ainda não ratificou o acordo.

Diálogo social no emprego doméstico

Dada a importância do setor, a alta incidência de informalidade no mercado de trabalho doméstico e a recente mobilização social para assegurar direitos, o DIEESE decidiu lançar o projeto-piloto do emprego doméstico, de abrangência nacional, para ajudar, por meio do diálogo social, no processo de consolidação das conquistas, na avaliação dos desafios remanescentes e na sistematização das ações que ainda precisam ser realizadas para aumentar a formalização do setor.



Creuza de Oliveira – Presidente da FENATRAD

Nas primeiras atividades do projeto-piloto, em junho e julho de 2013, em Brasília e em Curitiba, foram realizados encontros para reunir lideranças dos trabalhadores do setor doméstico, técnicos da sociedade civil, e do governo e discutir os principais problemas e desafios para o setor para superar a alta taxa de informalidade que ainda existe, apesar dos avanços recentes. As reuniões de sensibilização mobilizaram não apenas representantes dos trabalhadores domésticos, como a ASBRALE (de Brasília) e o SINDIDOM (do Paraná), como também representante dos empregadores, como o Sedep (do Paraná) – algo fundamental para o diálogo social render frutos concretos no futuro.

A primeira demanda que emergiu das discussões foi a necessidade de regulamentar a EC nº 72/2013. Outros pontos importantes para melhorar as condições de trabalho referem-se também à necessidade de melhor qualificação, criticando-se a existência de intermediários de recolocação profissional (agências privadas) que cobram altas taxas para o serviço, quando o Sistema Nacional de Emprego (SINE) do Ministério do Trabalho, poderia desempenhar um papel mais ativo, atuando como intermediador entre a oferta (trabalhador) e a demanda (empregador) de trabalho.

Na primeira oficina do projeto, importantes organizações e órgãos de governo enviaram representantes para aprofundar as discussões – a partir das

primeiras demandas e questões que surgiram durante as atividades de sensibilização. Membros da Secretaria do Trabalho do Distrito Federal, o Ministério da Previdência Social (MPS), a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), Organização Internacional do Trabalho (OIT), O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), além da Associação Nacional dos Auditores da Receita Federal (ANFIP) se uniram a representantes de sindicatos do setor e de centrais sindicais em discussões sobre a EC nº 72, sobre o déficit de trabalho decente no Brasil, e sobre o quadro geral do trabalho doméstico e a cobertura previdenciária do setor no país. Durante os debates, governo, empregados e empregadores levantaram suas perspectivas sobre quais são os problemas que mais prejudicam o processo de formalização e a melhoria das condições de trabalho.

Do ponto de vista dos representantes de órgãos de governo, um dos entraves é a falta de informação, além das questões ligadas à cultura de trabalho doméstico que ainda existe. Também pesa a falta de confiança nas instituições públicas, como o Ministério do Trabalho (MTE), o Ministério da Previdência Social e o INSS, por conta de notícias sem fundamento sobre o déficit do sistema previdenciário, que o levaria a ser insustentável. Outro problema relevante que foi indicado diz respeito à própria natureza do trabalho doméstico: como a Constituição garante a inviolabilidade do domicílio, o trabalho de fiscalização dos órgãos de governo se torna muito difícil, já que esses fiscais não estão autorizados a entrar nos domicílios das pessoas para verificar eventuais abusos das regras trabalhistas ou até mesmo graves riscos ao trabalhador. A mesma dificuldade não se verifica, por exemplo, na indústria ou no comércio.

Foi ressaltado também a dificuldade de reunião dos trabalhadores domésticos, devido às características da função, bem como a baixa sindicalização patronal e também dos trabalhadores, que, por sua vez, diminui a pressão social por regulamentação. Outro aspecto importante são as relações entre empregados e empregadores, muitas vezes caracterizadas por traços de afetividade, que distorcem as relações de trabalho e desfavorecem a profissionalização da categoria.

Já os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras domésticas – grupo que contou com lideranças de nove Estados e do DF – ressaltaram a necessidade de formação para dirigentes sindicais e de realização de campanhas de sindicalização em todo território nacional. Também sugeriram a distribuição de material informativo, como cartilhas, para patrões e trabalhadoras domésticas, sobre as novas regras que passaram a regular o setor.

As trabalhadoras que participaram da oficina sugeriram, ainda, programas educacionais para a melhoria da qualificação profissional das domésticas, além de cursos informativos para fortalecer a ação sindical e a luta por políticas públicas, mais ou menos nos moldes do programa “Trabalho Doméstico Cidadão”, implantado em 2006 pelo MTE. Elas também levantaram o problema da fiscalização, sugerindo a realização de uma campanha específica para o trabalho doméstico, apurando denúncias por meio do MTE e do Ministério Público do Trabalho.

Outras questões práticas se relacionam com medidas para punir empregadores que não recolhem benefícios trabalhistas e também campanhas de esclarecimento sobre a relação entre formalização do emprego e benefícios de programas sociais (ou seja, é preciso esclarecer que a mera formalização não torna a pessoa inelegível para receber benefícios, como o Programa de Bolsa Família).

Por fim, entre os empregadores, a demanda é que sejam tomadas medidas para o fortalecimento sindical, como instituir uma contribuição obrigatória. Os representantes dos empregadores também ressaltaram a importância da formação e qualificação dos dirigentes patronais, e sugeriram também a realização de campanhas informativas para sensibilizar patrões e empregados do setor doméstico. No tocante à regulamentação da chamada PEC das Domésticas, defenderam a redução do recolhimento do INSS, para incentivar a formalização, e sugeriram que as empregadas diaristas sejam estimuladas a se transformar em microempreendedoras individuais, tema controverso na oficina.

Plano de ação: informação e legislação

A partir das discussões de demandas, desafios e do panorama do setor, os participantes do projeto-piloto elaboraram um plano de ações, na II oficina de diálogo social realizada em Brasília, em 31 de outubro e primeiro de novembro de 2013, com medidas concretas que possam atacar os principais obstáculos para a formalização e para melhorar as condições do trabalho doméstico no país.

1. Agir pela regulamentação da Emenda Constitucional nº 72/2013, respeitando-se a redação original e as propostas dos sindicatos das trabalhadoras (como, por exemplo, a contribuição sindical):
 - Mobilizar atores da sociedade;
 - Realizar audiências públicas com instâncias governamentais;
 - Mobilizar líderes das Comissões do Congresso Nacional.

2. Promover e apoiar ações educativas e campanhas de informação e conscientização para mudança de cultura:
 - Campanhas publicitárias em veículos de comunicação de massa;
 - Ações comunitárias;
 - Inclusão do conteúdo no currículo escolar;
 - Produção de material sobre direitos (cartilha).
3. Regulamentação da “trabalhadora diarista” como trabalhadora doméstica com todos os direitos previdenciários e trabalhistas conforme a Convenção 189 da OIT:
 - Lutar pela ratificação da Convenção 189 da OIT e regulamentação da EC 72, com propostas das trabalhadoras;
 - Analisar o Projeto de Lei nº 7.279/2010 (que regula a profissão de diarista) e promover discussão para definir ações (contribuir para a redação do PL);
 - Inclusão da diarista na folha eletrônica (e-Social).
4. Criação de multa para o empregador que não assinar a carteira de trabalho do trabalhador ou da trabalhadora doméstica:
 - Analisar o Projeto de Lei nº 7.156/2010 (que prevê multa em caso de infração à legislação do trabalho doméstico) e promover discussão para definição das ações.
5. Resgate do Programa “Trabalho Doméstico Cidadão” forma como foi construído originalmente em âmbito nacional em 2006:
 - Realizar audiências públicas com MTE, SEPPIR, MDC, SPM, CEF, MEC, OIT, ONU Mulher.
6. Fiscalização e responsabilização:
 - Mapeamento de todas as ações do Governo Federal e Estadual relacionadas ao ED (com apoio das Centrais Sindicais);
 - Mapeamento de todos os sindicatos e associações laborais e patronais que possuem ações relacionadas ao emprego doméstico e convênios com órgãos públicos sobre o tema;
 - Treinamento e capacitação dos sindicatos.

7. Redução das alíquotas de contribuição do INSS para trabalhadores e empregadores domésticos:
 - Analisar o Projeto de Lei nº 7.082/2010 (que prevê a redução das alíquotas de contribuição à Seguridade Social de 8% para 6% tanto para empregado quanto para empregador doméstico) e promover discussão para definição das ações – (revisão do conteúdo para aprovação ou modificação).

Resultados e perspectivas

O projeto-piloto do emprego doméstico, realizado logo depois da aprovação de um marco jurídico fundamental, a chamada PEC das Domésticas (EC nº 72/2013) teve uma grande importância para manter a boa dinâmica de mobilização dos atores, mas também para sistematizar as avaliações sobre as conquistas recentes e os desafios que ainda estão pela frente.

O plano de ação sugere que há duas frentes principais de atuação: de um lado, a necessidade de mobilização para aumentar a pressão na arena legislativa por mais regulamentação (tanto para regulamentar leis existentes, quanto para aprovar projetos de lei específicos), e, por outro lado, aumentar a mobilização social dos próprios atores envolvidos, no sentido de disseminar informação e sensibilizar trabalhadores e empregadores tanto para a importância da formalização, quanto da sindicalização e difusão da negociação coletiva.

A onda de formalização que afetou profundamente diversos setores do mercado de trabalho na última década parece que não ter tido o mesmo efeito no emprego doméstico. A informalidade e a falta de proteção social ainda são a regra nessa categoria.

No entanto, a histórica vitória com a aprovação da PEC das Domésticas, medida amplamente debatida na sociedade, representou uma grande janela de oportunidade para a mobilização social e para a categoria obter o reconhecimento de suas demandas, mas sobretudo, melhorar as perspectivas para aumentar a formalização na categoria profissional e ampliar o exercício da cidadania de milhões de mulheres brasileiras.

PARTICIPANTES DO PROJETOPILOTO DO EMPREGO DOMÉSTICO

- AABRALE
- ANFIP
- ASBRALE
- CNTI/NEST
- CONTRACS/CUT
- CTB
- Federação Domésticas de São Paulo
- FENATRAD
- Fetradoram
- Força Sindical
- INSS
- Instituto Doméstica Legal
- IPEA
- Movimento Negro
- MPS
- MTE
- NCST
- OIT
- Secretaria do Trabalho do GDF
- SEDEP
- SEPIIR
- SEPIIR- Pres. Rep.
- SETRE/BA
- SINDCI- DF
- SINDIDOM
- Sindidom-PR
- SINDIVACS-DF
- Sindomestica
- Sindoméstica Pernambuco
- Sindoméstica-BA
- Sindoméstica-SP
- SINDTO
- SINTDAC
- Sintrado-DF
- SIT/MTE
- SPM
- SPSS/MPS
- UnB

2.3

INTERVENÇÃO SOCIAL EM TERRITÓRIOS

2.3.1

COMPETITIVIDADE, DINAMISMO E INFORMALIDADE NA CONFECÇÃO: a experiência do projeto-piloto do Polo de Confecção do Agreste de Pernambuco

A pequena indústria do polo de confecção do Agreste de Pernambuco tem força. Com uma produção anual de 842,5 milhões de peças, cerca de 130 mil pessoas trabalhando em 18 mil unidades produtivas, e com faturamento de R\$ 1,1 bilhão, o polo de confecções do Agreste Pernambucano representa uma importante alternativa de atividade econômica à tradicional agropecuária, sensível a alterações climáticas e que normalmente gera menos renda que a atividade manufatureira.

Alguns fatores são importantes para entender a expansão do polo de confecções a partir da década de 1950. Um desses fatores foi a presença, desde a década de 1930, da indústria de calçados na região, que funcionou como um importante impulsionador da indústria têxtil e de confecção nos municípios que constituem o projeto-piloto.

A partir do final da década de 1970, houve um movimento significativo de mobilidade espacial de indústrias no país, em busca de custos menores, principalmente em relação à mão de obra. Esta intensa transferência de capitais foi alavancada de maneira significativa pela atuação da SUDAM (Superintendência de Desenvolvimento da Amazônia) e da SUDENE (Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste), que incentivaram a instalação de grandes indústrias nas regiões Norte e Nordeste do Brasil, historicamente menos industrializadas que a região Sudeste do país. A indústria da confecção no Agreste de Pernambuco teve início primeiramente no município de Santa Cruz do Capibaribe e em seguida nas cidades de Toritama e Caruaru.

Mais recentemente, na década de 1990, com a abertura comercial, o setor têxtil e de confecções passou a se caracterizar por uma dinâmica intensa de terceirização e de subcontratação, mecanismo utilizado para diminuir os encargos trabalhistas que resulta em precarização da força de trabalho. A utilização de trabalho precário passou, assim, a ser uma característica comum da cadeia têxtil e de confecção, apesar de esforços em nível nacional e internacional pela defesa de direitos humanos e sociais dos trabalhadores do setor terem se multiplicado.



Agreste de Pernambuco

O polo formado pelos três municípios pernambucanos tinha desde o início características que se mostraram adequadas às necessidades de flexibilização do trabalho e diminuição dos custos, pois sua base se constitui por unidades produtivas familiares. Em sua maioria, esses empreendimentos funcionam nos próprios domicílios das famílias de maneira informal.

Apesar do trabalho realizado, muitas vezes, em condições precárias, o polo de confecções se expandiu significativamente em termos econômicos. De acordo com um recente estudo do Sebrae de 2013³⁶, a população dos dez municípios cresceu 27% entre 2000 e 2009 e o PIB municipal do mesmo território avançou 56% no período que vai de 2000 a 2010. Isso significa que em termos populacionais, o polo formado pelos dez municípios cresceu 2,2 vezes mais rapidamente que o Brasil e 2,4 vezes mais rápido que o Nordeste e o Estado de Pernambuco. Em termos de produto interno bruto real, a economia dos referidos municípios cresceu 50% vez mais rapidamente que a do Brasil, 20% mais rapidamente que a do Nordeste e 30% a mais que a de Pernambuco.

36 Sebrae (2013). Estudo econômico do arranjo produtivo local de confecções do Agreste pernambucano, 2012. Relatório final. Sebrae, Recife.

Além dos três municípios já mencionados, atualmente fazem parte do polo de confecções os seguintes municípios: Agrestina, Brejo da Madre de Deus, Cupira, Riacho das Almas, Surubim, Taquaritinga do Norte e Vertentes. Os municípios são de tamanhos diversos. Agrestina, Brejo da Madre de Deus, Cupira, Riacho das Almas, Surubim, Taquaritinga do Norte, Toritama e Vertentes são considerados pequenos com menos de 100 mil habitantes. Caruaru e Santa Cruz do Capibaribe são os maiores municípios considerados de médio porte em termos populacionais.

A expansão econômica positiva dos últimos anos teve reflexos importantes nos indicadores de desenvolvimento da região. Dos dez municípios, cinco possuem IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) médio (entre 0,6 e 0,69). Os outros cinco municípios possuem IDH baixo, ou seja, menor que 0,6. No entanto, todos apresentaram uma melhora no índice nos últimos 20 anos como pode ser visto na tabela abaixo.

INDICADORES SOCIAIS E DE DESENVOLVIMENTO

Município	Renda per capita (2010)	IDHM (2010)		Variação do IDHM % (1991-2010)	GINI (2010)
		1991	2010		
Agrestina	297,02	0,305	0,592	94,1	0,48
Brejo da Madre de Deus	296,70	0,298	0,562	88,6	0,47
Caruaru	553,99	0,481	0,677	40,8	0,53
Cupira	336,81	0,344	0,592	72,1	0,49
Riacho das Almas	306,61	0,285	0,570	100	0,51
Santa Cruz do Capibaribe	507,05	0,436	0,648	48,6	0,45
Surubim	372,11	0,389	0,635	63,2	0,52
Taquaritinga do Norte	419,74	0,358	0,641	79,0	0,42
Toritama	470,44	0,448	0,618	37,0	0,43
Vertentes	337,92	0,340	0,582	71,2	0,46

Fonte: PNUD, FJP e IPEA 2013

CARACTERÍSTICAS GERAIS DOS MUNICÍPIOS SELECIONADOS 1996-2010

Município	População 2010	PIB 2009 R\$ mil preços correntes	Variação população 2000-2010 (%)	Variação total do PIB a preços constantes 2000/2009 (%)	Variação média anual do PIB (1996/2009) %
Agrestina	22.679	108.811	13,2	50,9	4,3
Brejo da Madre de Deus	45.180	163.271	18,6	48,2	6,7
Caruaru	314.912	2.428.599	24,2	49,2	5,7
Cupira	23.390	93.631	4,5	29,4	5,4
Riacho das Almas	19.162	91.226	5,6	67,6	3,8
Santa Cruz do Capibaribe	87.582	400.885	48,3	63,9	8,6
Surubim	58.515	269.852	16,3	45,1	5,6
Taquaritinga do Norte	24.903	103.842	26,0	53,2	4,3
Toritama	35.554	149.176	63,1	101,2	11,7
Vertentes	18.222	66.013	21,8	57,4	6,5
Caruaru + Toritama + S. Cruz do Capibaribe (Polo-3)	438.048	2.978.660	31,0	57,2	
Total dos dez municípios (Polo-10)	650.099	3.875.306	27,1	56,1	
Pernambuco	8.796.000	78.428.000	11,1	44,3	

Fonte: Dieese 2012



Facção no Agreste de Pernambuco

Informalidade, dificuldades e desafios

Para entender a informalidade que está presente no polo de confecções é necessário examinar os diferentes tipos de unidades produtivas que estão presentes na região e como está organizada a produção e a divisão de trabalho entre elas.

De acordo com o Sebrae, existem dois tipos principais de empreendimentos: a empresa e o empreendimento complementar (facção). A empresa é definida como uma unidade de produção que realiza peças de vestuário na forma de produto final, podendo ou não subcontratar facções para realizar determinados componentes que farão parte do produto final. O empreendimento complementar ou facção é uma unidade que realiza tarefas específicas ou participa de etapas do processo produtivo.

De um total de 18.803 unidades contabilizadas pelo Sebrae, 8.060 são empreendimentos complementares, ou 43% do total.

A informalidade está presente nos dois tipos de empreendimentos, embora em diferentes proporções. Entre os empreendimentos complementares, 93% são informais e entre as empresas, 66% são informais segundo o Sebrae.

Alguns empreendimentos complementares trabalham com exclusividade para uma única empresa. Trata-se de uma prática comum que consiste em desvincular a empresa dos encargos trabalhistas e dos custos ambientais da produção³⁷. A empresa ainda tem a vantagem de poder aumentar a produção sem ter que construir mais locais para tanto, uma vez que o trabalho é realizado nos locais das facções, muitas vezes, o próprio domicílio das costureiras.

Além disso, o polo de confecções é composto, em sua grande maioria, 73%, por unidades produtivas com até duas pessoas ocupadas de acordo com o levantamento do Sebrae. O total de unidades produtivas com até quatro pessoas é de 88%. Portanto, trata-se de uma indústria formada por uma esmagadora maioria de pequenos produtores.

Existem diversas dificuldades e desafios para o futuro próximo do polo. No momento, a região ainda mostra fragilidade quando se trata de indicadores de educação: o analfabetismo ainda é alto e o número de matriculados no ensino médio é considerado baixo. A qualificação da mão de obra acompanha estes dois aspectos, sendo considerada baixa. O baixo custo da mão de obra foi explorado até agora como uma vantagem competitiva, mas, segundo o Sebrae, a tendência é que o Estado e o próprio mercado ponham na mesa exigências cada vez maiores quanto à qualidade, atendimento à legislação trabalhista e normas ambientais.

Além disso, existem necessidades específicas para os trabalhadores da costura que atuam nas facções. Trabalhar na informalidade significa estar desprotegido em caso de acidentes, maternidade, doenças e na aposentadoria. Também existe uma necessidade de reforçar orientações de segurança e saúde ligadas à realização do trabalho, além da proteção ao meio ambiente na região do agreste.

No caso específico das mulheres, que são a maioria dos trabalhadores no polo, há ainda um agravante quando se trata da necessidade de aumentar a adesão ao sistema de previdência social. Apesar de as mulheres terem uma expectativa de vida maior que a dos homens e serem a maioria da população idosa, a situação atual é de baixa taxa de cobertura previdenciária para o sexo feminino.

³⁷ Os empreendimentos complementares ficam responsáveis por dar um destino aos resíduos resultantes do processo produtivo.

Diálogo social

Com o projeto-piloto “polo de confecção do Agreste de Pernambuco”, o Dieese conseguiu articular uma série de atores em torno de um espaço de diálogo único na região. Oficinas, seminários temáticos e capacitações mobilizaram uma série de atores, entre trabalhadores, técnicos do governo, estudantes e representantes sindicais.

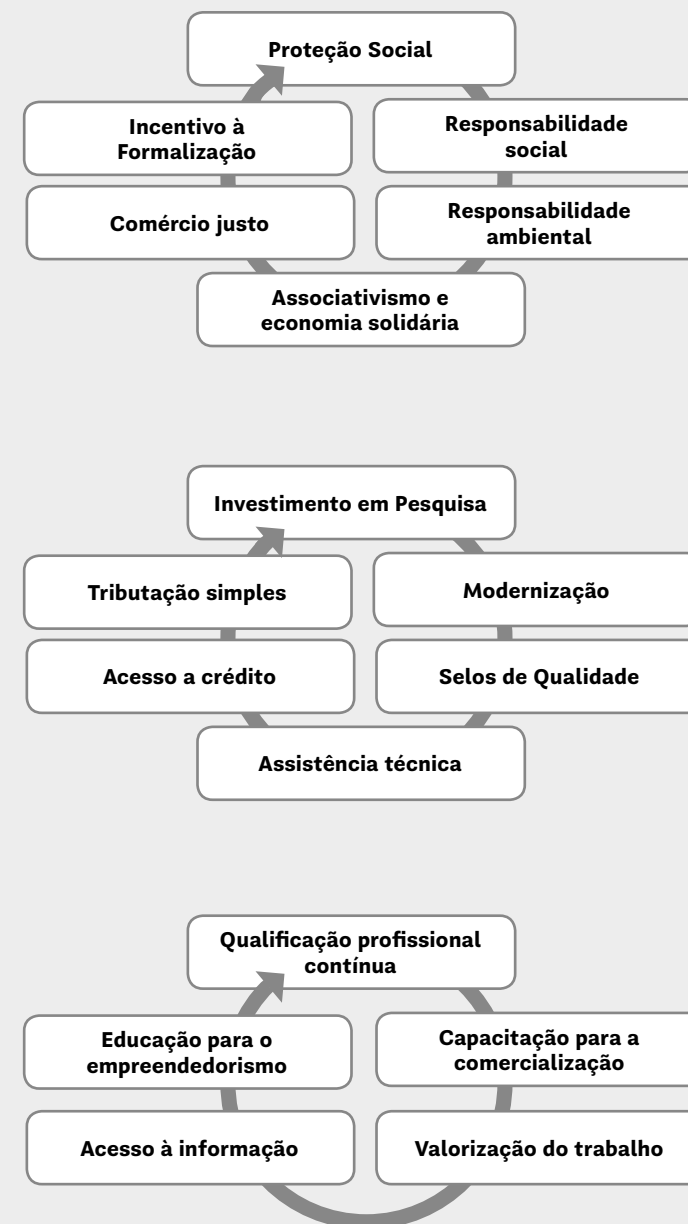
Desde o princípio, a ideia do projeto piloto era a de envolver os atores sociais para planejar uma série de ações coordenadas, de maneira coletiva, que pudessem contribuir para uma maior formalização de empreendimentos e das relações de trabalho no polo de confecções.

As duas primeiras oficinas do presente piloto foram realizadas em abril e junho de 2010 no Centro Tecnológico da Moda em Caruaru. A primeira oficina ocorreu na sequência da apresentação de um diagnóstico sobre o setor têxtil e de confecções do Agreste, realizado pelo Observatório do Trabalho do Dieese, em parceria com a Secretaria Especial de Juventude e Emprego do Governo do Estado de Pernambuco.

A apresentação do diagnóstico foi muito importante e serviu de base para iniciar as atividades do projeto piloto. De fato, foram apresentados os principais indicadores do setor, o que permitiu conhecer aspectos gerais do mercado de trabalho regional. A coordenadora da atividade, Milena Prado, apresentou os resultados da Pesquisa de Emprego e Desemprego de 2006, com o objetivo de oferecer elementos que tornassem possível a compreensão da estrutura do mercado de trabalho, sobretudo em relação às múltiplas possibilidades de inserção ocupacional no setor analisado.

A partir desse conjunto de dados, foi realizado um primeiro debate entre os diferentes atores que visou identificar demandas comuns para o desenvolvimento do polo de confecções com o avanço da formalização e da proteção social para os trabalhadores, sejam eles empregados ou empreendedores.

NECESSIDADES E DEMANDAS DO SETOR DA CONSTRUÇÃO



Além das primeiras oficinas, foi realizada uma série de atividades de capacitação e de mobilização dos diversos atores envolvidos no projeto-piloto. Ao longo de todo o projeto foram realizadas visitas de mobilização às prefeituras da região, às rádios comunitárias, lideranças locais entre outros atores, conduzidas com o apoio da representante da Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST).

Em decorrência, foram obtidas diversas adesões importantes como, por exemplo, da Secretaria Especial da Mulher da Prefeitura de Caruaru, a Coordenação da Mulher da Prefeitura de Santa Cruz do Capibaribe e a Secretaria da Mulher da Prefeitura Municipal de Toritama. Em conjunto com esses órgãos, o Dieese, a NCST e Instituições de Ensino Superior e Técnico de Pernambuco promoveram diversos seminários a partir de 2012.

Em abril de 2013, com o objetivo de avançar na difusão e fortalecimento do cooperativismo, foi realizada uma apresentação sobre experiências em cooperativas de economia solidária para o projeto-piloto pelo diretor da Unisol Brasil, Claudio Domingos.

Com o intuito de debater questões sobre a proteção social, a informação e as condições de trabalho foi realizado em outubro de 2013 um encontro com o tema “Somos nós que fazemos o Polo de Confecções: qual o desafio das mulheres neste processo?”.

Outra importante atividade realizada em novembro de 2013 foi um conjunto de oficinas de formação “Cenário do Polo de Confecções” oferecidas a estudantes universitários e técnicos de Caruaru, Santa Cruz do Capibaribe e Toritama, com o objetivo de formar agentes multiplicadores dispostos a difundir o conhecimento adquirido sobre as facções. As diferentes temáticas apresentadas nas oficinas foram: “Polo de Confecções” abordada por Ana Marcia pesquisadora da Universidade Federal de Pernambuco, “Gênero e Trabalho” com coordenação de Raquel Lindoso da Secretaria da Mulher de Caruaru, “Direitos Sociais e Previdenciários” com a palestrante Luana Taís do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego de Santa Cruz do Capibaribe e “Metodologia e Abordagem” apresentada por Sandra Roberta Alves Silva pesquisadora da Universidade Federal de Campina Grande.

Na sequência desse encontro, foi realizada ainda uma série de visitas a campo pelos estudantes e debates sobre o que foi observado nessas atividades. Ocorreram, ainda no decorrer do ano 2013 e no início de 2014 três cursos de

educação previdenciária nos municípios de Caruaru, Santa Cruz do Capibaribe e Toritama.

MARCO JURÍDICO: O SONHO DE RECONHECER A PROFISSÃO DE COSTUREIRA(O)

Em 2013, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), importante parceiro e mobilizador do projeto-piloto, encaminhou para a Comissão de Legislação Participativa (CLP) – A CLP é um órgão da Câmara dos Deputados que permite a participação de qualquer organização da sociedade civil com a formulação de propostas de leis complementares e ordinárias. – a sugestão de projeto de lei que dispõe sobre a profissão de costureira(o). A regulamentação dessa ocupação é uma demanda antiga entre os diversos atores locais e os sindicatos da categoria como, por exemplo, o SINDCOSTURA (Sindicato dos Oficiais Alfaiates, Costureiras e Trabalhadores na Indústria de Confecção de Roupas do Estado de Pernambuco).

A adoção da lei busca estabelecer um piso nacional de remuneração, fixar a jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais, prever remuneração por horas extras e horário noturno, além de garantir o reajuste salarial de acordo com o Índice Nacional de Preço ao Consumidor. Para a diretora da NCST, Ledja Austrilino, a regulamentação é fundamental, antes mesmo de se pensar em revisar e simplificar a tributação das microempresas, para assegurar maior proteção social e melhores condições de trabalho para quem trabalha no setor.

A sugestão de lei (nº99/2013) está atualmente aguardando parecer do relator designado, o deputado federal Fernando Ferro, do Partido dos Trabalhadores pelo Estado de Pernambuco.

Plano de ação

Os debates e encontros realizados foram acompanhados de outras ações formuladas desde a primeira oficina a partir do diagnóstico de demandas do projeto-piloto. A ideia era de que as discussões resultassem também em consequências concretas e mobilizassem os próprios empreendimentos e gestores públicos para agir no sentido de avançar na resolução de problemas.

No segundo dia da primeira oficina, os diferentes atores definiram o plano de ações para minimizar ou solucionar os problemas e suprir as necessidades identificados. As ações foram sistematizadas de acordo com o tema, o prazo de execução e o tipo de organização que ficaria responsável por concretizá-las.

Os principais temas foram os seguintes:

1. Promover incentivos ao desenvolvimento da economia solidária;
2. Melhorar o acesso a informações sobre a legislação trabalhista;

3. Incentivar a formalização por meio da educação em diversos níveis;
4. Investir na qualificação da mão-de-obra por meio de capacitações de forma continuada e prática;
5. Promover legislação para simplificar a formalização e a tributação dos empreendimentos.

Os participantes foram divididos em dois grupos de trabalho que elaboraram diferentes propostas de medidas concretas para compor o plano de ação.

Em relação ao tema da educação, foi proposto que em curto e médio prazo, o governo municipal e estadual deveria promover a incorporação de conteúdos programáticos no currículo escolar sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), relações trabalhistas, ética e cidadania, associativismo e empreendedorismo.

No que diz respeito ao incentivo da formalização, a principal proposta consiste em implementar uma política pública de formalização que contenha campanhas educativas enfocando as vantagens de um estatuto de trabalho protegido. Nesta iniciativa, considerou-se que todos os atores (governo, empresários e trabalhadores) devem se envolver.

Outra proposta diz respeito a uma preocupação recorrente dos empregadores. Foi sugerido que governo e entidades de classe deveriam se empenhar em implementar programa de qualificação profissional para o setor de moda e confecção, com o intuito de resolver o problema de falta de mão de obra qualificada. O programa sugerido deveria incluir capacitação continuada e o aumento da realização de estágios.

No que se refere ao marco regulatório de pequenas empresas, houve a proposta de revisar o sistema de recolhimento de tributos para microempreendedores individuais (também conhecido sob a denominação de Simples Nacional), com o objetivo de simplificar o procedimento de formalização e também de tributação.

Para alavancar um processo geral de modernização do polo, foi sugerido que governos e entidades de classe deveriam se empenhar em estimular a criação de um fundo de pesquisas e facilitar o acesso ao crédito para que os empreendimentos possam investir em novas tecnologias. Também foi formulada a proposta de incentivar sistemas de certificação de qualidade em toda a cadeia, com o objetivo de conquistar um leque de clientes mais exigentes e conseguir a

comercialização de seus produtos por melhores preços e qualidade nos produtos e nos cuidados ambientais.

Outra sugestão de ação, nesse sentido, tem a ver com a promoção de uma mudança cultural em relação ao imediatismo da busca por resultados que predomina em meio aos empreendedores do projeto piloto. Para atingir essa finalidade, foi sugerido que fossem divulgadas as boas práticas das empresas regionais.

Resultados e perspectivas

O projeto-piloto “polo de confecção do Agreste de Pernambuco” permitiu a sensibilização de muitos trabalhadores em relação aos problemas relacionados com a situação da informalidade. Houve um avanço importante, em particular, na difusão do conhecimento sobre previdência social e seus diversos benefícios, bem como nas diferentes maneiras de se concretizar a formalização. Também procurou-se difundir as possibilidades de desenvolvimento econômico e organização por meio da economia solidária. Por meio de uma série de atividades essas ideias foram disseminadas e multiplicadas para trabalhadores da região. Nesse sentido, foram realizadas os seguintes eventos:

- Três seminários abertos, nos quais houve a participação de cerca de 500 pessoas;
- Parcerias com cinco instituições de ensino técnico e superior;
- Quatro seminários de formação com 35 estudantes;
- Pesquisa de campo com 88 costureiras;
- Três seminários de sensibilização sobre direitos previdenciários com cerca de 50 costureiras;
- Curso de dois dias sobre educação previdenciária para 35 pessoas.

Como resultado das diversas ações coordenadas pelo Dieese no âmbito do projeto-piloto do Polo de confecções do Agreste pernambucano surgiu também um plano de ação com um recorte de gênero: “Diálogo Social-Mulheres Costurando Direitos”.

Esse plano de ação específico foi elaborado em cooperação com a NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores), a Secretaria da Mulher de Caruaru, a Secretaria da Mulher de Toritama, a Coordenadoria da Mulher de Santa Cruz do

Capibaribe e as Instituições de Ensino Superior e Técnico, a partir da constatação de que era necessário envolver as mulheres de modo mais direto no projeto piloto, visto que elas constituem a maioria dos trabalhadores no setor de confecção do Agreste Pernambucano.

O objetivo da iniciativa é o de promover um conjunto de debates e reflexões sobre o Polo de Confecções do Agreste mobilizando diversos atores sociais (trabalhadores, empresários, professores e pesquisadores, associações empresariais, sindicatos, poder público), conscientizar estudantes universitários e de nível técnico sobre as diversas condições de trabalho dessa indústria e sensibilizar mulheres costureiras nos temas da previdência social e economia solidária.

Destaca-se, ainda, a divulgação da cartilha "Diálogo Social Mulheres Costurando Direitos", que foi publicada pelo Dieese e parceiros em 2013. O documento, elaborado em conjunto com o Ministério da Previdência Social, orienta as trabalhadoras sobre direitos em geral, cuidados com a saúde, previdência social e violência doméstica.



PARTICIPANTES

- Associação Comercial e Empresarial de Pão de Açúcar (ACIPA)
- Associação Comercial e Empresarial de Caruaru (ACIC)
- Associação Comercial e Industrial de SURUBIM (ACIASUR)
- Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal (ANFIP)
- Confederação Nacional dos Trabalhadores do Vestuário - CNTV/CUT
- Central Única dos Trabalhadores - CUT/PE
- Centro Vocacional Tecnológico da Confecção - CVT da Confecção
- Federação dos Trabalhadores na Indústria
- Federação Norte/Nordeste de Fiação e Tecelagem dos Trabalhadores Têxteis/CUT
- Fundação Joaquim Nabuco - FUNDAJ
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA
- LGN Jeans
- Ministério do Trabalho e do Emprego - MTE
- Nova Central Sindical dos Trabalhadores- NCST
- Prefeitura Municipal de Surubim
- Prefeitura Municipal de Taquaritinga do Norte
- Secretaria de Desenvolvimento Econômico da Prefeitura de Caruaru
- Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Governo de Pernambuco
- Secretaria de Desenvolvimento Social da Prefeitura de Surubim
- Secretaria de Governo da Prefeitura de Toritama
- Secretaria de Indústria e Comércio da Prefeitura de Santa Cruz de Capibaribe
- Secretaria de Indústria e Comércio da Prefeitura de Toritama
- Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Econômico da Prefeitura de Cupira
- Secretaria de Planejamento da Prefeitura de Cupira
- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial SENAI -Caruaru
- Sindicato das Costureiras de Pernambuco
- Sindicato dos Tecelões de Paulista
- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem (SINDTEXTIL) Caruaru
- Sindicato da Indústria de Fiação e Tecelagem em Geral do Estado da Paraíba (SINDTEXTIL/PB)
- Sindicato das Indústrias do Vestuário do Estado de Pernambuco (SINDVEST/PE)
- Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE/PE
- Universidade Federal de Pernambuco

Foi muito importante, ainda, a adesão da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE - de Pernambuco, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, à metodologia proposta pelo projeto-piloto. Se antes, o órgão público se baseava unicamente na fiscalização para combater a informalidade, após o projeto, a SRTE incorporou elementos do método do diálogo social para lidar com a questão de violações da legislação trabalhista.

Foi importante, nesse sentido, o reconhecimento de que existem diferentes situações que levam à informalidade, e que nem sempre a coerção é o melhor caminho para lidar com determinados casos. Os diversos ensinamentos proporcionados pelo projeto-piloto do polo de confecções do Agreste mostraram que quando se trata de pequenas confecções, que constituem a maioria dos empreendimentos na região, melhores resultados podem ser obtidos quando se opta pelo diálogo e a transmissão de informações.

Como perspectiva, é importante destacar o avanço que uma eventual regulamentação da profissão de costureira(o) poderá trazer para os trabalhadores do setor têxtil e de confecção em termos de melhorias nas condições de trabalho e de proteção social.

Os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego mostram que a geração de empregos no período de janeiro de 2010 a dezembro de 2013 nos três principais municípios (Caruaru, Toritama, Santa Cruz do Capibaribe) da região foi de 3.091 postos formais.

2.3.2

FORMALIDADE SEM FRONTEIRAS: a experiência do projeto-piloto dos assalariados rurais em Uruguiana, no Rio Grande do Sul

Assinado em março de 1991, o Tratado de Assunção foi o marco que criou o Mercosul (Mercado Comum do Sul), uma zona de livre-comércio no Cone Sul composto inicialmente por Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai. Mais tarde, em 1995, essa zona de livre-comércio se tornou uma união aduaneira, isto é, um bloco no qual os países-membros adotam tarifas comuns para produtos vindos de países de fora do bloco, além de manter a eliminação das tarifas para o comércio de produtos produzidos dentro do bloco. Porém, nem a criação da zona de livre-comércio, nem sua “promoção” ao status de união aduaneira estabeleceu normas relativas à seguridade social e leis para regular e proteger assalariados das regiões de fronteira.

Essa distorção só começou a ser corrigida vários anos mais tarde, em 1997, com a assinatura do Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul. Apesar da importância e urgência, o acordo só entrou em vigência em 2005, quando os quatro Estados-membro do bloco ratificaram o pacto.

O acordo tinha como objetivo estabelecer normas básicas obrigatórias aos países-membros que permitia aos trabalhadores incluírem no cálculo de suas aposentadorias concedidas em um país o tempo que trabalharam em outro, mas a regra se aplicava apenas aos benefícios em comum existentes nos países-membros do bloco (como aposentadoria, por exemplo). Estimava-se que, a partir da entrada em vigência do acordo, cerca de 214 milhões de pessoas, entre argentinos, brasileiros, paraguaios e uruguaios seriam potenciais beneficiários da lei.

Outro marco internacional importante foi a assinatura do Acordo de Livre Residência do Mercosul, assinado em 2002 e ratificado pelo Uruguai, Argentina, Brasil e Paraguai, e que permite a um cidadão de um dos países-membros obter uma residência legal em outro país-membro (ou associado) do Mercosul, permitindo-se, assim, trabalhar, com a aplicação da legislação trabalhista e dos seguros sociais do país que o acolhe. No Brasil, o acordo foi ratificado no Congresso em 2006 e pelo Executivo, em decreto firmado em outubro de 2009.

Havia, porém, muitas dificuldades para que o acordo fosse plenamente instituído. Um desses entraves era a integração dos cadastros entre os países membros para facilitar o fluxo de informação. Assim, para tentar corrigir essa falha, desde 2008 entrou em funcionamento o Sistema de Transferência e Validação de Dados dos países integrantes do acordo, que passaria a permitir o intercâmbio de dados previdenciários dos países-membros do bloco de forma mais ágil e organizada. No entanto, mesmo com a entrada em vigor do Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul, do Acordo de Residência do Mercosul e da criação de um sistema de informação integrado, persistia a elevada incidência de informalidade e a falta de proteção social dos assalariados rurais da região.

Segundo dados da PNAD de 2011, cerca da metade (50,1%) dos trabalhadores rurais no Rio Grande do Sul eram considerados informais (abaixo, portanto da média nacional na agropecuária, de mais de 60%, dos cerca de 4,5 milhões de empregados rurais). Na cultura do arroz, a taxa de informalidade chega a 30,1% dos assalariados.

Informalidade no setor rural na região de fronteira

Em termos quantitativos, o Rio Grande do Sul é o maior produtor de arroz do Brasil, com uma participação de 66% na produção nacional, o que significa um volume superior a 8 milhões de toneladas, segundo dados do IBGE de 2011.

Em termos econômicos, a lavoura do arroz é responsável por um PIB de R\$ 8,7 bilhões, que é equivalente a 4,3% do PIB do Estado (FARSUL 2011)³⁸. Em termos de emprego, o Censo da Lavoura de Arroz Irrigado do Rio Grande do Sul, levantado pelo Instituto Rio-Grandense do Arroz (IRGA), relativo à safra 2004/05, mostrou que para cada 27,8 hectares de área plantada é gerado um emprego direto. No total são 37 mil empregos diretos. Além de Uruguaiana, os municípios de São Borja e Itaqui também se destacam no cultivo e beneficiamento do arroz.

Um dos traços mais marcantes da região encabeçada pelo município de Uruguaiana é seu caráter transfronteiriço. Situada na Fronteira Oeste do Estado do Rio Grande do Sul, o município faz fronteira com o território argentino e uruguaio. Compartilha características comuns com seus vizinhos como uma matriz sociocultural histórica similar e um processo de povoamento e colonização agrícola parecidos, liderados por imigrantes europeus e seus descendentes. Além disso, suas fronteiras são marcadas por uma intensa circulação de pessoas e bens. Reflexo dessa movimentação é o fato de Uruguaiana sediar o maior porto seco do Brasil.

Fazendo fronteira com o Rio Grande do Sul, a província de Corrientes (Argentina), por sua vez, tem nas atividades de agropecuária e agroindústria a base de sua economia. Os principais cultivos são o arroz, o tabaco, os cítricos, a erva-mate e o algodão, além da criação de bovinos e ovinos. Em relação ao arroz em específico é a segunda província da Argentina que mais produz, ficando atrás da província de Entre Rios. Paso de los Libres é a cidade de Corrientes que se encontra interligada à Uruguaiana graças à Ponte Internacional Getúlio Vargas – Agustín P. Justo, que permite atravessar o rio Uruguai.

As interações entre as duas cidades são de ordem estrutural, devido a fluxos contínuos de elementos como trabalho, recursos naturais, capital e serviços. Assim, é comum encontrar trabalhadores imigrantes em toda a região. Logo, impulsionar a formalização nessa região deve levar em conta esse elemento. Uma das principais problemáticas decorrentes dessa situação é a de assegurar a proteção social dos trabalhadores, independentemente de suas origens nacionais.

A força da economia em Uruguaiana se concentra sobretudo no setor terciário, com destaque para o comércio, formal e informal, e o transporte internacional – setores que mais empregam mão de obra. Uruguaiana é o segundo

maior município em extensão territorial e o mais populoso da Fronteira Oeste do Rio Grande do Sul. Segundo dados do IBGE (2010), possui 125.425 habitantes, distribuídos em 5.720 Km², com uma densidade demográfica de 21,95 hab/km². A população é predominantemente urbana, com uma intensa ocupação de regiões periféricas do município.

INDICADORES SOCIO-ECONÔMICOS DE URUGUAIANA - RS

	1991	2000	2010
Renda per capita*	465,95	579,65	714,26
% de extremamente pobres	7,68	6,62	3,49
% de pobres	27,51	22,03	12,23
Índice de Gini	0,58	0,59	0,57
IDHM	0,55	0,663	0,744

*a preços constantes; expressa em reais agosto de 2010

Fonte: Pnud, Ipea e FJP

Apesar disso, a agropecuária ainda guarda sua importância, e emprega uma proporção importante dos ocupados, com ênfase para a lavoura de arroz, que é a base da economia para a maioria dos 13 municípios da Fronteira Oeste. Em 2010, das pessoas ocupadas na faixa etária de 18 anos ou mais, 10,72% trabalhavam no setor agropecuário, 0,13% na indústria extrativa, 4,7% na indústria de transformação, 6,66% no setor de construção, 1,05% nos setores de utilidade pública, 16,86% no comércio e 51,68% no setor de serviços.

TRABALHO E RENDA - URUGUAIANA - RS

	1991	2000	2010
% de vulneráveis à pobreza	54,03	43,76	31,86
% de pessoas de 18 anos ou mais sem fundamental completo e em ocupação informal	-	40,02	28,96

Fonte: Pnud, Ipea e FJP

OCUPAÇÃO, NÍVEL EDUCACIONAL E RENDIMENTO MÉDIO - URUGUAIANA (2000 E 2010)

	2000	2010
Ocupação da população de 18 anos ou mais		
Taxa de atividade - 18 anos ou mais	67,36	66,41
Taxa de desocupação - 18 anos ou mais	14,82	7,73
Grau de formalização dos ocupados - 18 anos ou mais	57,86	61,45
Nível educacional dos ocupados		

38 PIB de 2003, atualizado pelo IGP-DI de Dezembro de 2010. Estudo disponível em: <http://www.farsul.org.br/arquivos/Estudo%20Arroz%20-%20FARSUL.pdf>

% dos ocupados com fundamental completo - 18 anos ou mais	53,63	66,82
% dos ocupados com médio completo - 18 anos ou mais	30,81	45,21
Rendimento médio		
% dos ocupados com rendimento de até 1 s.m. - 18 anos ou mais	42,66	18,88
% dos ocupados com rendimento de até 2 s.m. - 18 anos ou mais	71,79	71,59

Fonte: Pnud, Ipea e FJP

A região de Uruguiana é caracterizada pela predominância de médias e grandes propriedades rurais, diferentemente da maior parte da estrutura fundiária da região Sul, onde o mais comum é a presença de unidades rurais dedicadas à agricultura familiar (ver capítulo do projeto-piloto de Ituporanga-SC). Aqui, portanto, há muitos trabalhadores assalariados com contratos permanentes, além, é claro, de um grande contingente de trabalhadores temporários para suprir a demanda de mão de obra nas épocas de colheita. E é nesse grupo de trabalhadores em que a informalidade é ainda mais comum. Muitos desses trabalhadores vêm de outros Estados ou vêm do outro lado da fronteira. Estima-se que haja cerca de 3 mil trabalhadores assalariados, entre temporários e permanentes, atuando na região de Uruguiana e municípios vizinhos, especialmente homens.

Os municípios da região enfrentam desafios bastante específicos, relacionados à sua característica particular de estar situado numa zona de fronteira, como, por exemplo, a falta de definição com respeito à filiação previdenciária de trabalhadores estrangeiros que trabalham no Brasil e de trabalhadores brasileiros que trabalham nos países fronteiriços. Apesar da proximidade geográfica e dos interesses e problemas comuns, não há atuação articulada entre os sindicatos dos países fronteiriços. Os sindicatos também têm dificuldade para organizar politicamente os trabalhadores, que costumam procura-los apenas para receber orientação sobre contratação e rescisão. Na cultura do arroz, a taxa de sindicalização é de apenas 15%.



Rio Grande do Sul, Brasil

Além disso, o mercado de trabalho da região apresenta dificuldades comuns em zonas rurais no país, como o grande número de contratações temporárias (período de colheita da safra) sem formalização. Outro problema é a ocorrência da contratação por meio de aliciadores de mão de obra rural, conhecidos como “gatos”, que fazem intermediação, o que por sua vez abre margem para uma série de arbitrariedades (descontos ilegais, endividamento, não pagamento etc.), em prejuízo do trabalhador. Outro ponto que favorece a informalidade na região são as dificuldades de interlocução com o Ministério do Trabalho e Emprego e com o Ministério da Previdência Social dos países da tríplice fronteira (Argentina, Brasil e Uruguai).

Diálogo social na fronteira

A primeira atividade do projeto-piloto de assalariados rurais da região de fronteira aconteceu em dezembro de 2012, no município de Uruguiana (RS). Participaram das primeiras ações de sensibilização trabalhadores rurais e de

setores urbanos, como saúde. Durante as discussões, foram levantados problemas e desafios e temas que precisam ser enfrentados para melhorar as condições e relações de trabalho dos profissionais rurais e, por consequência, a qualidade de vida das pessoas que vivem da atividade.

Rapidamente foi ficando claro, para a Contag e Dieese, que a questão dos movimentos migratórios naquela região deveria estar no centro das discussões, e que seria fundamental ampliar a abrangência das atividades e ir além dos limites geográficos das fronteiras que definem os respectivos territórios nacionais de Argentina, Brasil e Uruguai, para incluir também atores sociais dos países vizinhos nas oficinas de diálogo social. Os desafios da fronteira passavam, portanto, pelo cumprimento e facilitação da aplicação dos acordos do Mercosul, considerando-se, entre outros:

- As especificidades do setor rural relativas ao tipo de aporte e contribuição à previdência;
- A dificuldade de organização dos trabalhadores;
- A quantidade de terras como critério para as políticas públicas;
- A ratificação de convênios e convenções pelos países;
- As relações entre entidades sindicais de diferentes países;
- O trabalho por curta duração e safra;
- As condições de trabalho;
- A cobertura da negociação coletiva.

Entre os outros temas que surgiram nos primeiros debates, se destacam a relação entre os transgênicos e a redução da demanda por mão de obra; necessidade de qualificação para os trabalhadores do campo; a migração de mão de obra para setores como a construção civil; a redução de salários dos trabalhadores do campo e a necessidade da criação de programas específicos de habitação para trabalhadores do campo.

Assim, foi realizada, em março de 2013, a segunda atividade do projeto-piloto, a primeira fora do Brasil: a nova etapa do diálogo social aconteceu em Montevideu, capital do Uruguai. Na ocasião, a coordenadora geral do programa do DIEESE e o supervisor do escritório no Rio Grande do Sul e especialistas do Instituto Cuesta Duarte (organização de assessoria técnica da Central Sindical uruguaia PIT-CNT) para debater questões relativas à expansão do projeto “Redução da Informalidade por Meio do Diálogo Social” para outros países da América Latina.

Outro assunto analisado foi a possibilidade da constituição de uma rede de cooperação de órgãos de assessoria e pesquisa em questões sindicais e de trabalho, vinculados às centrais sindicais que compõem a Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS). Por fim, durante a visita do projeto-piloto a Montevideu, representantes de diversos sindicatos e centrais sindicais dos três países (Argentina, Brasil e Uruguai) reuniram-se para a apresentação do projeto-piloto, mobilizar os atores e a constituir uma rede para a melhoria das condições de trabalho e formalização.

Em maio de 2013, ocorreu a primeira oficina de diálogo social do projeto-piloto. Ali, os participantes chegaram ao consenso de que era necessário a criação de um mecanismo que permitisse que os trabalhadores pudessem comprovar o tempo de trabalho e as contribuições feitas em países estrangeiros a fim de ter acesso aos benefícios sociais previstos em lei. Assim, seria fundamental trabalhar em conjunto com os ministérios do Trabalho com os ministérios da Previdência Social dos países fronteiriços a fim de buscarem a resolução de problemas enfrentados na região, especialmente no caso de trabalhadores que atuam em contratos de curta duração dentro e fora de seus países de origem.

De fato, um dos relatos mais emblemáticos foi feito por um assalariado da cultura do arroz, que afirmou ser difícil encontrar trabalho formal na Argentina e que, por isso, ele não conseguiu o reconhecimento, pelo governo brasileiro, do período trabalhado fora do Brasil.

Diversos aspectos sobre a situação do trabalho assalariado da região foram levantados durante a oficina. Entre eles, podem-se destacar os seguintes pontos:

- Forte presença de uma “cultura de informalidade e insegurança”, que, poderia estar relacionada à falta de punição, fiscalização e informação por parte dos empregadores e empregados;
- Existência de muita burocracia desnecessária para a aquisição de documentos para legalização e verificação de aptidão para o trabalho, além de custos excessivos;
- A falta de unidade e coesão nas legislações trabalhista e previdenciária entre os países que compõem o bloco;
- Dificuldades na fiscalização: trabalhadores atuam informalmente nos países vizinhos e retornam sem nenhum tipo de comprovação do período trabalhado. A fiscalização não tem jurisdição para adentrar em postos de trabalho de outros países e o número de fiscais é insuficiente para atender ao Brasil;

- Trabalhadores frequentemente enfrentam problemas de saúde ocasionados pela exposição ao sol e a produtos químicos (agrotóxicos);
- Falta de apoio dos consulados na divulgação de informações e assessoria aos trabalhadores.

Ainda na ocasião da primeira oficina do projeto-piloto foi divulgada a cartilha “Como Trabalhar nos Países do Mercosul”, produzida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, disponível também para baixar e para consultar na internet (<http://tinyurl.com/cartilha-trabalho-mercosul>).

Os problemas e entraves que foram sendo debatidos ao longo das oficinas e nas atividades anteriores sugeriam que seria fundamental a inclusão de representantes de outras esferas do governo, em especial dos ministérios das relações exteriores dos três países, além do setor patronal.

Um importante passo foi dado nesse sentido no mês seguinte à primeira oficina. Em julho de 2013, em Montevideu, uma equipe formada por representantes da Contag e da subseção do Dieese participou, a convite da Secretaria Geral da Presidência da República do Brasil, da Cúpula Social do Mercosul, onde tiveram a oportunidade de apresentar nos grupos de trabalho o programa “Redução da Informalidade por meio do Diálogo Social”, bem como as ações do piloto de assalariados rurais de Uruguaiana.



Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego que dá orientações sobre as regras do mercado de trabalho nos países do Mercosul

Em agosto de 2013, também na capital uruguaia, uma nova etapa do projeto consistiu na realização de visitas de mobilização pela Contag e Dieese, mas também foi uma oportunidade para troca de experiências e conhecimento. Em uma das atividades da visita, organizada pela UITA (Regional Latinoamericana de la Unión International de Trabajadores de la Alimentación) o representante dos trabalhadores na diretoria do Banco de Provisiones Sociales (BPS) lembrou que o Uruguai já firmou cerca de 30 convênios bilaterais de reconhecimento de direitos previdenciários. Outra particularidade levantada durante a exposição é a existência de um acordo recente que autoriza quem vive a 20 quilômetros da fronteira, no Uruguai ou no Brasil, a ter direito a um documento único para contribuir para a seguridade (especialmente para as culturas de arroz e cana de açúcar).



Plano de ação no projeto-piloto em Uruguiana-RS

As estratégias e ações concretas para resolver as demandas e reduzir a informalidade na região foram traçadas na última atividade do projeto-piloto, a segunda oficina, que aconteceu novamente no município de Uruguiana, em setembro de 2013.

As discussões dos grupos de trabalho foram resumidas em alguns tópicos, que, depois, serviram de base para orientar o desenho do plano de ação do projeto-piloto. Os principais tópicos discutidos foram os seguintes:

- Estrutura de organização fundiária;
- Migração cíclica/sazonalidade;
- Contratos de curto prazo;
- Acordos Coletivos de Trabalho (não há cláusula de migração);
- Não há atuação conjunta entre os sindicatos das regiões de fronteira;
- Visão de curto prazo dos trabalhadores em relação à remuneração e à poupança para aposentadoria;
- Falta de punição como questão cultural – banalização da informalidade;
- Burocracia;
- Legislação divergente entre países;
- Invisibilidade do assalariado rural;

- Saúde e segurança do trabalhador;
- “Gatos” e terceirização (banir ou regular?);
- Consulados – informações insuficientes.

A partir dos diagnósticos discutidos na oficina, os três grupos de trabalho, formados respectivamente por lideranças de trabalhadores da região, sindicalistas de centrais e confederações e representantes de órgãos do governo formularam uma série de propostas com medidas concretas de ação para enfrentar os problemas levantados.

Os representantes de federações e confederações de trabalhadores sugeriram duas grandes ações: a primeira iniciativa seria a organização de um evento em Brasília para representantes das entidades sindicais dos trabalhadores dos países envolvidos para discutir a legislação trabalhista e social dos países, integrar as entidades sindicais a fim de conhecer a estrutura de governo e sindical destes países; elaborar material informativo sobre os temas laborais e previdenciários para os trabalhadores; elaborar uma carta de intenções dos trabalhadores dos países do Mercosul; e elaborar uma proposta de lei igualitária para os trabalhadores rurais a ser apresentada às instâncias de governo do Mercosul.

A segunda iniciativa sugerida pelas centrais de trabalhadores se refere à criação de uma forma de fiscalização conjunta na zona fronteira, formada por um representante sindical e de um representante do Ministério do Trabalho de cada país envolvido.

A preocupação com a melhoria dos mecanismos e sistemática de fiscalização também fez parte dos temas e das propostas de ações elaboradas pelo grupo dos representantes dos governos, que sugeriram a realização de um levantamento de quem são e onde estão os grandes e médios empregadores, como forma de facilitar a fiscalização. A realização de um mapeamento também foi sugerida pelo grupo formado por representantes de trabalhadores de entidades sindicais dos municípios de fronteira, que apontaram ainda que a melhoria da fiscalização deve levar em conta a apuração das denúncias dos sindicatos.

Os representantes do governo sugeriram ainda a realização de iniciativas para melhorar o nível de acesso a informação quanto aos direitos e deveres e meios de formalização, principalmente a realização de seminários, da criação de pontos focais de disseminação de informação, da elaboração de cartilhas em

português e espanhol e da realização de cursos à distância para servidores e entidades sindicais. Outra medida foi incluir nas pautas das reuniões do Mercosul a promoção do debate sobre as ações de combate à informalidade na fronteira e fomentar uma troca de experiências sobre o que cada país tem feito a respeito. Essa iniciativa pode ser feita no curto prazo na forma de uma proposição à Secretaria Geral da Presidência, via Comitê Técnico-Executivo.

Já o grupo formado por representantes de trabalhadores de entidades sindicais dos municípios de fronteira ressaltou a importância da formulação de legislação com o parlamento do Mercosul para a obrigatoriedade de registro do contrato de trabalho de empregado estrangeiro no sindicato da categoria. Por fim, para buscar mudar a cultura de visão de curto prazo e a banalização da informalidade, os representantes dos trabalhadores locais propuseram a construção de uma ampla campanha de informação a respeito da valorização da formalidade, dando destaque ao aspecto previdenciário, bem como à regularização do trabalho em outros países e cruzamento de dados previdenciários.

Por fim, durante a apresentação das várias propostas dos grupos, surgiu a ideia da criação de um grupo de advogados do movimento sindical dos três países fronteira para atuar na região de fronteira, e também foi sugerida a criação de um grupo local para monitorar as ações definidas na segunda oficina do projeto-piloto.

Resultados e perspectivas

Apesar de ser uma das iniciativas mais recentes do programa “Redução da Informalidade por meio do Diálogo Social” (sua última atividade foi concluída em abril de 2014), o piloto dos Assalariados Rurais de Uruguiana já trouxe resultados bastante significativos.

Talvez o mais importante deles tenha sido o início de um processo de mobilização transfronteiriça mais consistente entre as organizações representativas dos trabalhadores. Isso pode apontar para a criação de uma ampla articulação que pode continuar a se desenvolver mesmo depois da finalização das oficinas de diálogo social. Existe também a perspectiva de a Contag firmar protocolos de cooperação técnica para estreitar as relações sindicais entre entidades de trabalhadores dos diversos países.

ANEXO: PARTICIPANTES DO PROJETO-PILOTO DO SETOR RURAL DE URUGUAIANA

- Assessoria - Parlasul
- ASTR Fronteira - Associação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rurais da Regional Fronteira
- BPS
- CBTS
- CETI PIT-CNT
- CGT RA
- CNTA-Sul
- Consulado Brasil na Argentina
- CONTAG - Conferência Nacional dos Trabalhadores na Agricultura
- CTA
- CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
- CTB/RS - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
- CUT - Central Única dos Trabalhadores
- FETAEP
- FETAESC
- FETAG - Federação dos Trabalhadores na Agricultura Rio Grande do Sul
- FETAG/FS
- Força Sindical
- Gabinete Deputado Heitor Schuch
- INSS - Instituto Nacional do Seguro Social
- Instituto Cuesta Duarte (Uruguai)
- Ministério do Trabalho do Uruguai
- MPS
- MTE
- NCST - Nova Central Sindical de Trabalhadores
- PIT - CNT - Plenário Intersindical de Trabajadores y Convención Nacional Trabajadores
- SEMAPI - Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul
- Sindalimentação
- Sindicato dos Empregados no Comércio - Vacaria
- Sindmercosul
- Sindsaúde de Uruguiana
- SITRAA - Sindicato de Trabajadores de los Arándanos y Afines- Uruguay
- SITRACITRA - Sindicato de los Trabajadores Rurales y Afines de Salto- Uruguay
- SPPS/MPS - Secretaria de Políticas de Previdência Social/Ministério da Previdência Social
- SRTE/MTE - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/Ministério do Trabalho e Emprego
- STDS - A Secretaria do Trabalho e do Desenvolvimento Social do Rio Grande do Sul
- Sindicato dos Trabalhadores Rurais (STR) de Alegrete
- STR Bagé
- STR de Alegrete
- STR Dom Pedrito
- STR Itaqui
- STR Lavras do Sul
- STR Santana do Livramento
- STR Uruguiana
- STR Vacaria
- UATRE - Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores
- UGT
- UITA - Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación
- ULATOC
- UNIPAMPA
- UTRASURPA - Unión de Trabajadores Rurales del Sur del País- Uruguay

Outro resultado importante das atividades realizadas foi a abertura de um canal de interlocução com órgãos de governo nacionais, mas também regionais: assessores parlamentares do Parlasul (Parlamento do Mercosul) foram convidados a participar da segunda oficina do piloto, em Uruguaiana. Na ocasião, os representantes dos parlamentares, tiveram a oportunidade de conhecer o projeto “Redução da Informalidade por meio do Diálogo Social” e, em particular as discussões do piloto de assalariados rurais nas regiões de fronteira. Desse modo, foi possível a troca de informações entre governos e trabalhadores sobre medidas para favorecer a regularização do trabalho nessas áreas, assim como sobre a efetiva aplicação dos acordos multilaterais do Mercosul e seu aperfeiçoamento.

A mobilização dos atores sociais e a ampliação dos canais de diálogo para além do projeto – cruzando fronteiras institucionais e geográficas – apontam para perspectivas bastante positivas para a execução de medidas concretas para favorecer a formalização e a melhoria das condições de trabalho dos assalariados rurais da região de fronteira.

BIBLIOGRAFIA

- BALTAR, P.; MORETTO, A.; KREIN, J.D. (2006) O emprego formal no Brasil: início do Século XXI. In: KREIN, et al. As mudanças no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores. São Paulo: LTr e Campinas: CESIT e EMATRA.
- BARBOSA DE OLIVEIRA, C. A. (1998) Formação do mercado de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, M. A. (org.) Economia & trabalho: textos básicos. Campinas: Unicamp.IE.
- BARBOSA Filho, F. & RODRIGO de Moura (2012). “Evolução Recente da Informalidade no Brasil: Uma Análise segundo Características da Oferta e Demanda de Trabalho”, Texto para Discussão nº 17, IBRE/FGV
- BOSCH, Mariano, MELGUIZO, Ángel e PAGÉS, Carmen. (2013). Melhores aposentadorias, melhores trabalhos: em direção à cobertura universal na América latina e no Caribe. BID.
- CACCIAMALI, M. C. (1983) Setor informal urbano e formas de participação na produção. São Paulo: Ed. IPE. (Série Ensaios Econômicos, n. 26).
- CENTRO GASPAR GARCIA. (2013) Ambulantes e Direito à Cidade: trajetórias de vida, organização e políticas públicas. São Paulo: Centro Gaspar Garcia.
- CEPAL. (2006) *La protección social de cara al futuro: Acceso, financiamiento y solidaridad*. Montevideo: CEPAL.
- DIEESE. (2014) DIALOGAR PARA FORMALIZAR. Blog: <http://www.dieese.org.br/projetos/informalidade.html>
- DIEESE. (2004) Caderno do Formador. Seminário emprego e desemprego: desafios à ação sindical. (kit. – Coleção Seminários de Negociação). São Paulo: DIEESE.
- DIEESE. (2006) Projeto: Fortalecimento Institucional para a Incorporação da Dimensão de Gênero e Raça nas Políticas de Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego Dirigidas ao Setor Informal na América Latina – GRPE – Brasil. Relatório Final: Caracterização das Formas de Inserção Ocupacional Distintas do Assalariamento Padrão Segundo Gênero e Raça (Convênio DIEESE – OIT, CS/Bra/005/2005, maio de 2006).

DIEESE. (2006) Metodologia para a realização de diagnóstico de MERCADO DE TRABALHO com a participação dos atores sociais. São Paulo, DIEESE e MTE.

DIEESE. NOTA TÉCNICA nº. 25 (junho de 2006). Incentivo à Formalização do Emprego Doméstico. DIEESE.

DIEESE. NOTA TÉCNICA nº. 99 (maio de 2011) “A Informalidade e o Movimento Sindical: uma agenda para o século XXI”. DIEESE.

DIEESE. (2012) Plano de Ação do Conselho – caderno de orientação. Projeto SUPROF. Salvador: DIEESE.

DIEESE. (2012) Relatório de Balanço: 2010 – 2012 <http://www.dieese.org.br/projetos/informalidade/relatorioBalanco20102012.pdf>

DIEESE. (2006) Metodologia para a realização de diagnósticos de MERCADO DE TRABALHO. DIEESE-MTE.

DIEESE. (2012) Formação dos Conselheiros dos CETEPS – caderno do formador. Salvador: DIEESE.

DIEESE. (2012) A Situação do Trabalho no Brasil na primeira Década dos anos 2000. São Paulo: DIEESE.

DIEESE. (2012) “Perfil dos Trabalhadores na Construção Civil no Estado da Bahia”. Setembro de 2012

DIEESE. (2012) Cartilha: Proteção Social para o Cooperativismo: como o agricultor familiar pode participar de cooperativa?. DIEESE- FOMIN/BID. Brasília.

DIEESE. (2013) Subsídios para uma Política de Formalização: Trabalhadores por conta própria do Comércio de Porto Alegre. Pesquisa DIEESE no. 20. DIEESE-FOMIN/BID, Setembro 2013.

DIEESE. (março de 2014) Revista: Diálogo Social: para transformar o trabalho no Brasil. Publicada em março de 2014.

HABERMAS, Jurgen. (2000) O Discurso Filosófico da Modernidade. São Paulo: Martins Fontes.

IBGE. (2008) Setor e Emprego Informal no Brasil: Análise dos resultados da nova série do Sistema de Contas nacionais. Textos para discussão. Diretoria de Pesquisas, no. 31. Rio de Janeiro.

JUTTING, J. and LAIGLESIA, J. R. (eds.) (2009). *Is Informal Normal? Towards more and better jobs in developing countries*. OECD Development Centre Studies, Paris.

MACHADO DA SILVA, L. A. (2003) Mercado de trabalho, ontem e hoje: informalidade e empregabilidade como categorias de entendimento. In: SANTANA, M. A. & RAMALHO, J. R. (orgs.) *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo.

MAIA, Rosane e GARCIA, Lúcia (2011). “Informalidade Atualizada: análise das Regiões Metropolitanas e DF no período 1999 a 2009” in *Marchas e Contramarchas da Informalidade do Trabalho – das origens às novas abordagens* (Véras de Oliveira, Gomes e Targino; orgs.) Editora Universitária UFPB.

OIT (1993). *Resolution Concerning Statistics of Employment in the Informal Sector, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians*.*

OIT (2003). *Guidelines Concerning a Statistical Definition of Informal Employment. Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (ILCS)*. *

OIT (2008). *Measurement of Decent Work. Discussion Paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, 8-10 September 2008*.*

OIT (2009). *Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicator, Including the Full Set of Decent Work Indicators*. ILO, Geneva.

OIT. (março de 2009) Grupo de Trabalho. Diálogo Social – para ampliar a cultura democrática no Brasil. Brasília: OIT.

OIT. (2013) Manual sobre medição da informalidade. 2013. http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_222986/lang-es/index.htm

MATUS, Carlos (1996). *Estratégias políticas: Chipanzé, Maquiavel e Ghandi*. São Paulo: FUNDAP, 1996.

MATUS, Carlos (1989). *Adeus, Senhor Presidente: planejamento, antiplanejamento e governo*. Recife: Litteris.

SALAS, C (2003). *Trayectorias laborales en México: empleo, desempleo y microunidades*. (Tesis de Doctorado en Economía). Ciudad del México: UNAM.

THEODORO, Mário (nov. 2002). O estado e os diferentes enfoques sobre o informal. *Texto para Discussão* n. 919, IPEA, Brasília.

THIOLLENT, Michel. Metodologia da Pesquisa-Ação (2011). 18ª. Edição. São Paulo: Cortez.

TOKMAN, V. E. (2007). Modernizing the informal sector. United Nations Department of Economic and Social Affairs Working Paper, No. 42.

UGT (2010). 100 Anos de Movimento Sindical no Brasil: Balanço Histórico e Desafios Futuros. São Paulo: UGT.

VANNUCHI, M. V. (2012) Porto Alegre. In: Vannuchi, M. V. e Martins, D. Copa do Mundo Para Todos. O retrato dos vendedores-ambulantes nas cidades-sede da Copa do Mundo de 2014. Durban, StreetNet International.

VÉRAS DE OLIVEIRA, R., GOMES, D. e TARGINO, I. (orgs.) (2011). Marchas e Contramarchas da Informalidade do Trabalho – das origens às novas abordagens. Editora Universitária, UFPB, João Pessoa.

WEB:

DIEESE - www.dieese.org.br

Dialogar para Formalizar:
<http://www.dieese.org.br/informalidade>

Blog Retrato Informal:
<http://www.dieese.org.br/informalidade/blog/>

Boletim Eletrônico:
<http://www.dieese.org.br/projetos/publicacoes.html>

ILO – www.ilo.org

Employment Analysis and Research Unit:
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/analysis/index.htm>

Employment Trends Unit:
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/stratprod.htm>

Department of Statistics:
<http://www.ilo.org/stat/lang--en/index.htm>

Employment Policy Department:
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/policies/index.htm>

OECD – www.oecd.org

Department of Employment, Labour and Social Affairs:
http://www.oecd.org/department/0,3355,en_2649_33729_1_1_1_1_1,00.html

United Nations – www.un.org

MDGs indicators:
<http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Default.aspx>

Department of Economic and Social Affairs: <http://www.un.org/esa/desa/UN>
data: <http://data.un.org/>

Apoio



Ministério do
Desenvolvimento Social
e Combate à Fome

Ministério da
Previdência Social
e Trabalho

Ministério do
Trabalho e Emprego

