

## ***Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação de conselheiros e técnicos municipais***

*Este texto tem por objetivo facilitar a assimilação dos diversos textos e instrumentos para a formação de atores estratégicos (conselheiros, técnicos, avaliadores, gestores na área de políticas públicas, em especial a de trabalho e renda), elaborados no âmbito da parceria nacional do Ministério do Trabalho e Emprego com a Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais - FLACSO e com financiamento do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT (1998-2001).*

*É composto por perguntas e respostas. As respostas foram retiradas e/ou adaptados dos textos e instrumentos acima mencionados. Com o objetivo de manter a facilidade e a fluidez na leitura, os autores não estão citados em cada resposta, mas encontram-se relacionados na bibliografia.*

*O texto não é, em absoluto, um substituto dos textos em questão, que são publicados e também apresentados em CD-ROM pela FLACSO.*

*Embora vise inicialmente a formação de conselheiros e técnicos municipais de trabalho, almejamos sua utilização por outros atores estratégicos relevantes (conselheiros e técnicos estaduais, avaliadores, conselheiros de outros conselhos formuladores de políticas públicas, e gestores em geral).*

*Pela qualidade dos textos e instrumentos, estimulamos sua leitura, sendo o manual apenas um referencial da riqueza de informações e análises neles contidas.*

### *Agradecimentos*

*A preparação desse texto, que objetiva subsidiar o aperfeiçoamento da qualidade da participação de conselheiros e técnicos na implementação da Política Pública de Trabalho e Renda, implica grande responsabilidade. Pressupõe, primordialmente, uma dívida imensa para com aqueles que colaboraram, direta ou indiretamente, em sua elaboração. A começar pelos autores, individuais ou institucionais, dos textos utilizados, incluídos nas referências bibliográficas.*

*Inclui, também, os participantes da IV Oficina de Capacitação dos Conselheiros das Comissões Estadual e Municipais de Emprego do Estado do Pará, realizada no Município de Castanhal, sob coordenação da Flacso, com representantes dos conselhos municipais de Bragança, Capanema, Capitão Poço, Castanhal, Marapanim, Paragominas e Santa Izabel do Pará, bem como representantes da Secretaria Executiva de Trabalho e Promoção Social do Estado do Pará – SETEPS. Sua paciência e boa vontade em participar de experiência piloto de utilização do texto são merecedoras de nosso agradecimento.*

*Finalmente, os professores Silvia Yannoulas e Ayrton Fausto, da FLACSO, em cujo nome são também agradecidos os professores e técnicos participantes de reunião técnica da Flacso realizada em abril 2002, por seus comentários e contribuições, que foram fundamentais para a organização e conteúdo desse texto. A responsabilidade pelas falhas e omissões resta exclusivamente com a autora.*

*Carmen Guimarães Mehedff*

*Rio de Janeiro, 24 de maio de 2002*

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
de conselheiros e técnicos municipais*

**SUMÁRIO**

**INTRODUÇÃO**

**I – A POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA**

**II – DIMENSÕES DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA**

**III – INTEGRAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

**IV – PLANEJAMENTO DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA – FOCO NA  
DEMANDA DO MERCADO DE TRABALHO**

**V - PLANEJAMENTO DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA – FOCO NA  
DEMANDA SOCIAL E A QUESTÃO DA DIVERSIDADE**

**VI – CONSELHOS E GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

**VII – OS CONSELHOS DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA**

**ANEXOS**

# *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

## **INTRODUÇÃO**

A FLACSO – Faculdade Latino Americana de Ciências Sociais – Sede Acadêmica Brasil, desde 1998, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, com financiamento do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, tem trabalhado na formação de atores estratégicos - conselheiros, técnicos, avaliadores e gestores - na área da Política Pública de Trabalho e Renda. Nesse contexto, a FLACSO produziu diversos textos e instrumentos, elaborados especialmente para o processo de qualificação e publicados na Coleção Política Pública de Trabalho e Renda, relacionados na *Bibliografia* incluída ao final desse trabalho.

Com o objetivo de auxiliar conselheiros e técnicos municipais a esclarecer suas dúvidas sobre seu papel na implementação das políticas públicas, em especial da Política Pública de Trabalho e Renda, foi pensada a elaboração de um texto síntese, por assim dizer, para propiciar uma visão rápida e concisa, das potencialidades e responsabilidades de sua participação

O texto é composto de perguntas e respostas. A maioria das perguntas apresentadas nesse texto reproduz questões formuladas por conselheiros e técnicos estaduais e municipais, em processos de capacitação.

As respostas foram citadas e/ou adaptadas dos textos e instrumentos acima mencionados e, também, de publicações do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, principalmente de publicações sobre o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR. Dentre as publicações do Planfor, destaca-se o Guia do Planfor 2001, por sua objetividade e abrangência, no tratamento das dimensões da Política Pública de Trabalho e Renda e, em especial, da questão da diversidade e igualdade de oportunidades na Política.

Com o único objetivo de facilitar a leitura, as referências aos textos (adaptados ou citados) que subsidiaram as respostas, estão relacionados nas referências bibliográficas de cada capítulo (em oposição a referências em cada parágrafo das respostas). É fundamental, entretanto, que os conselheiros e técnicos, procurem consultar diretamente as fontes referenciadas, para aprofundar e expandir seu conhecimento e compreensão sobre as questões abordadas. Para facilitar a consulta, este manual é acompanhado de um cd-rom específico, que inclui os textos pertinentes da mencionada Coleção Política Pública de Trabalho e Renda na íntegra.

Composto de sete capítulos, esse texto não pretende esgotar todas as questões, dúvidas e problemas encontrados por formadores e conselheiros na realização de suas atribuições. Pelo contrário, visa estimular o debate e as discussões, com o objetivo de, realmente,

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

atingir a verdadeira participação democrática da sociedade na gestão das políticas que afetam sua qualidade de vida.

O Capítulo I – Política Pública de Trabalho e Renda, apresenta as informações essenciais para a compreensão da Política, a saber, conceito, públicos—alvo, dimensões, financiamento, gestão e execução.

No Capítulo II – Dimensões da Política Pública de Trabalho e Renda, são detalhadas cada uma das dimensões da Política (crédito popular, intermediação, qualificação profissional, informação sobre o mercado de trabalho, seguro desemprego etc.).

A questão da Integração da Política Pública de Trabalho e Renda, integração no interior da Política, bem como com as demais políticas públicas, é tratada no Capítulo III.

A temática das estratégias de Planejamento da Política Pública de Trabalho e Renda, na sua dupla vertente de demanda de mercado de trabalho e demanda social (considerando a diversidade da População Econômica Ativa – PEA e a igualdade de oportunidades), é tratada nos Capítulos IV – Planejamento da Política Pública de Trabalho e Renda – Demanda do Mercado de Trabalho e Capítulo V – A Demanda Social e a Questão da Diversidade.

A participação social, condição para a plena implementação e sucesso das políticas públicas, é tratada no Capítulo VI – Conselhos e Gestão de Políticas Públicas, bem como no Capítulo VII – Os Conselhos da Política Pública de Trabalho e Renda.

Os Anexos 1 a 4 apresentam instrumentos elaborados para refletir sobre a prática dos conselhos e auxiliar a elaboração de seus respectivos planos de trabalho: guia para diagnóstico de atuação dos conselhos, e três ferramentas que visam facilitar a elaboração dos planos de trabalho dos conselhos municipais. O Anexo 5 – Informações sobre o Mercado de Trabalho, apresenta os cadastros e pesquisas mais utilizados na Política Pública de Trabalho e Renda para referenciar seu planejamento.

Além desses instrumentos, orientados especificamente ao trabalho dos conselhos municipais, no cd-rom que acompanha esta publicação estão incluídas diversas ferramentas para apoiar processos de qualificação de conselheiros e técnicos municipais de trabalho. Esses instrumentos foram elaborados em 2002 para executar um Programa Nacional de Formação de Conselheiros Municipais, através da Parceria MTE/FLACSO. Almejamos que esse Programa seja um ponto de partida para inúmeros processos de qualificação de conselheiros e técnicos municipais.

Diversas questões para discussão estão incluídas no final do texto, para debate pelos conselheiros e técnicos envolvidos na implementação participativa das políticas públicas. Por seu caráter de síntese, o texto não tem a pretensão de esgotar os temas abordados. Pelo contrário. É mero ponto de partida para discussões, que deverão ser

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

realizadas no interior de cada conselho, permitindo a tradução de conceitos e diretrizes para a prática da participação social, bem como a criação de diferentes soluções possíveis (e viáveis) às questões colocadas, atendendo à escala e à grande diversidade de nosso País.

## **I. A POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA**

### **i. O que é política pública?**

Política pública é entendida como um processo de decisão, onde se estabelecem os princípios, as prioridades, as diretrizes que organizam programas e serviços nas diversas áreas que afetam a qualidade de vida do cidadão.

A noção de política pública corresponde a formas de intervenção econômico-social – expressa em serviços, ações e programas – com vistas a um projeto de nação. É diferente de uma política de governo, que cuida da administração e gestão do Estado, pois na política pública, participam do processo de decisão o governo e a sociedade civil organizada.

Diretamente relacionada à situação econômica e social do país, a política pública está em permanente processo de mudança e aperfeiçoamento: - em construção.

### **ii. O que é a Política Pública de Trabalho e Renda?**

A Política Pública de Trabalho e Renda, em sua concepção mais abrangente, diz respeito ao processo de decisão quanto aos princípios, prioridades e diretrizes sobre os programas e ações na área específica de trabalho e renda. Desdobra-se em **dimensões**, a saber:

- (a) **políticas compensatórias** - destinadas à proteção dos trabalhadores desempregados ou em faixas salariais mais baixas, incluem o pagamento do benefício **SEGURO-DESEMPREGO** e o **ABONO SALARIAL**. Atuam no provimento de assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado ou de baixa renda e incluem os serviços de intermediação;
- (b) **políticas de investimentos e acesso a crédito** - visam o aumento da capacidade produtiva da economia e a dotação de capital social básico para a geração e manutenção de empregos e potencializam também o emprego futuro ao expandir a fronteira de recursos da sociedade e da economia.

Seu principal financiador é o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES, que recebe 40% dos recursos do FAT para esse fim.

Além de investimentos em projetos de serviços sociais básicos como saúde e educação (apoio a hospitais que prestam serviços ao SUS e modernização das instituições de ensino superior, públicas e privadas), o BNDES tem realizado

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

investimentos voltados para a melhoria das condições de vida da população nos grandes centros urbanos (construção de sistema de transporte urbano de massa e projetos multisetoriais integrados).

Recursos do **FAT** são alocados pelo **CODEFAT** para **depósitos especiais** nos agentes financeiros oficiais federais (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Banco do Nordeste, Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES), destinados ao **financiamento de projetos especiais de geração de emprego e renda**. São eles, o Programa de Geração de Emprego e Renda - **PROGER**, **PROGER NOVO EMPREENDEDOR**, o **PROGER RURAL**, o Programa Nacional de Agricultura Familiar - **PRONAF** e o **PROGRAMA DE CRÉDITO PRODUTIVO POPULAR**.

- (c) **políticas de valorização do trabalhador** - Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – **PLANFOR**, conjugado a projetos de aumento de escolaridade dos trabalhadores e aumento da oferta, ao trabalhador, de acesso a informações sobre o mercado de trabalho.

Essas dimensões são detalhadas no capítulo II.

### **iii. Qual é o público-alvo da Política Pública de Trabalho e Renda?**

O público-alvo universal da Política Pública de Trabalho e Renda é a População Economicamente Ativa – PEA. O financiamento com recursos públicos da Política Pública de Trabalho e Renda utiliza diretrizes e critérios próprios para definir seu público-alvo específico.

O pagamento do benefício **SEGURO-DESEMPREGO**, assim como do **ABONO SALARIAL**, são regidos por diretrizes e normas bastante específicos quanto à condição dos trabalhadores que podem se beneficiar. Em situações de emergência essas diretrizes e normas podem ser alteradas pelo **CODEFAT**. Exemplos são a extensão do seguro-desemprego aos pescadores no período do defeso e aos trabalhadores atingidos por uma situação de seca.

Todos os trabalhadores, independentemente de sua condição de trabalho, têm acesso ao programa de intermediação. Os trabalhadores desempregados, beneficiários do seguro-desemprego, assim como os treinandos do programa de qualificação profissional, são estimulados a utilizar o programa.

Nas políticas de valorização do trabalhador, no programa de qualificação profissional (**PLANFOR**), são prioritariamente atendidos os trabalhadores beneficiários do seguro-desemprego, assim como aqueles trabalhadores que, embora com carteira assinada, estejam sob risco de desemprego (mães crecheiras, das creches da assistência social, por

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

exemplo), além dos trabalhadores vítimas de práticas de injustiça e exclusão social, como os trabalhadores em regime de escravidão, jovens à procura de primeiro emprego, mulheres, trabalhadores discriminados por sua raça/cor, por deficiências físicas ou mentais, entre outros.

Do mesmo modo, os programas de acesso a crédito (**PROGER, PRONAF, BNDES TRABALHADOR E BNDES SOLIDÁRIO, BRASIL EMPREENDEDOR**) têm diretrizes e regras específicas quanto a seus beneficiários (pequenos e micro empreendedores formais e informais, mini e pequenos agricultores, cooperativas e formas associativas de produção e agricultura familiar, entre outros).

### **iv. Como é feito o financiamento da Política Pública de Trabalho e Renda?**

O financiamento básico da Política Pública de Trabalho e Renda é feito com recursos do **Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT**.

O **FAT** prevê o custeio de um mecanismo compensatório frente ao desemprego (assistência financeira temporária aos trabalhadores desempregados, que é realizada através do Programa Seguro-Desemprego), assegurando a consolidação de um direito social básico do trabalhador - a proteção financeira no momento do desemprego.

Seus recursos sustentam ainda a implementação de diversos programas da Política Pública de Trabalho e Renda, quais sejam, qualificação profissional, programas de geração de emprego e renda, intermediação e pesquisa e análise sobre o mercado de trabalho.

Por determinação constitucional de que 40% dos recursos arrecadados anualmente para o Fundo de Amparo ao Trabalhador sejam repassados ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, o **FAT** financia, simultaneamente, programas de desenvolvimento econômico em projetos de investimentos produtivos, objetivando a criação de novos empregos.

### **v. Que recursos compõem o Fundo de Amparo ao Trabalhador?**

O **FAT** é constituído dos seguintes recursos:

- (d) **arrecadação do** Programa de Integração Social - **PIS** (0,65% sobre a receita bruta das empresas) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - **PASEP** (1% do total das receitas correntes e de capital das empresas, fundações e autarquias do setor público);

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

- (e) **remuneração de empréstimos** do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – **BNDES** (por lei, 40% dos recursos do FAT são repassados ao BNDES para aplicação em projetos de investimento com garantia de geração de emprego e renda). O retorno desses investimentos é incorporado ao patrimônio do FAT;
- (f) **remuneração de depósitos especiais** (recursos depositados nas instituições financeiras oficiais para programas específicos, como o Proger e o Pronaf). Os rendimentos desses depósitos reverterem ao patrimônio do FAT;
- (g) **remuneração dos saldos remanescentes** do pagamento Seguro-Desemprego e Abono Salarial. Os recursos para esses pagamentos são depositados na Caixa Econômica Federal. Enquanto, em determinado período, os trabalhadores não procuram a instituição, os recursos a ela repassados estão sujeitos a remuneração que reverterem ao patrimônio do FAT ;
- (h) **contribuição sindical** (prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT). 20% desses recursos integram o patrimônio do FAT.

### **vi. Quem é responsável pela gestão dos recursos do FAT?**

A gestão dos recursos do FAT está a cargo do **Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT**, órgão colegiado de representação tripartite e paritária. O CODEFAT tem amplas funções relativas à destinação dos recursos do FAT, o que possibilita também o **controle social** sobre o Fundo.

A representação no **CODEFAT** é **tripartite** porque composta de representantes do governo federal, das confederações empresariais e das centrais de trabalhadores. **Paritária** porque o número de representantes é o mesmo para os três setores, com igual poder para todos.

Como **elementos descentralizadores** para a condução da Política Pública de Trabalho e Renda e para a implementação das diretrizes do **CODEFAT**, foram criados os **Conselhos/Comissões Estaduais e Municipais de Trabalho/Emprego**.

O perfil tripartite e paritário do **CODEFAT** e dos **conselhos estaduais e municipais** oferece um aspecto novo, **democrático**, na gestão da Política Pública de Trabalho e Renda no país. Faculta ao setor produtivo **uma participação efetiva**, em real **parceria** com os órgãos governamentais federais, estaduais e municipais, permitindo também a expansão e absorção da idéia de “**público**” como **resultado de parceria entre governo e sociedade**.

## **vii. Quem executa a Política Pública de Trabalho e Renda?**

As instituições que realizam a execução dos programas de trabalho e renda são:

- (i) as instituições financeiras oficiais federais – Banco do Brasil - BB, Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, Caixa Econômica Federal – CEF, Banco do Nordeste – BNB e Financiadora de Estudos e Projetos – Finep, atuando no segmento de investimentos, crédito produtivo popular e crédito a micro e pequenos empreendedores e/ou no pagamento dos benefícios do seguro-desemprego e do abono salarial;
- (j) a rede de educação profissional – REP, executora das ações de qualificação profissional. Composta de organismos públicos e privados, federais, estaduais e municipais, governamentais ou não governamentais, com ou sem fins lucrativos, abrange:
  - (k) universidades, faculdades, centros tecnológicos e institutos de ensino superior;
  - (l) escolas técnicas de nível médio;
  - (m) Sistema “S” (braço de qualificação profissional e de atendimento social dos sindicatos patronais da indústria, comércio, agricultura, transportes),
  - (n) fundações, associações, sindicatos e centrais sindicais de trabalhadores;
  - (o) organizações não governamentais, leigas ou religiosas, comunitárias;
  - (p) escolas profissionais livres (cursos privados, presenciais ou à distância);
  - (q) instituições internacionais
- (r) as secretarias estaduais de trabalho e as entidades sindicais e empresariais, que têm sob sua responsabilidade a execução do programa de intermediação;
- (s) as universidades, institutos e organizações não governamentais, encarregados da avaliação externa e das pesquisas de acompanhamento de egressos dos programas de qualificação profissional e de acesso a crédito.

### **viii.As parcerias são importantes para a execução da Política Pública de Trabalho e Renda?**

A construção de parcerias é necessária para a mobilização de recursos adicionais aos provenientes do FAT (não limitados aos financeiros) e os colegiados são o local privilegiado para essa construção pois reúnem em sua composição todos os potenciais parceiros (públicos e privados).

As próprias entidades executoras das ações objeto das políticas públicas, na maioria das vezes representadas nos conselhos, deveriam ser parceiras diretas e imediatas na implementação das políticas públicas. Não se trata aqui da contrapartida, necessária para a realização de convênios/contratos para a utilização de recursos públicos.

Trata-se, muito mais, de atender, com seus próprios recursos, por exemplo, parte da demanda não contemplada com recursos públicos, ou de estender seu atendimento de modo a implementar atividades que, embora não diretamente financiadas com recursos públicos, são essenciais para a eficácia de suas ações. Como exemplo, as entidades executoras de qualificação profissional podem e devem contemplar também atividades tais como elevação da escolaridade e intermediação ao mercado de trabalho das clientelas atendidas.

A iniciativa privada também precisa ser mais bem explorada. Várias empresas não relutariam em oferecer apoio, seja por estarem verdadeiramente sensibilizadas com o grave problema da exclusão social (o qual também lhes diz respeito), seja por já terem percebido tratar-se de um excelente investimento em marketing institucional.

Também os movimentos voluntários, de maneira crescente, se dispõem a compor parcerias para atender pessoas em situação de injustiça e desigualdade social.

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Fausto, Ayrton; Garcia, Cid e Ackerman, Werner (Orgs.) Planejando com Foco na Demanda do Mercado de Trabalho: apoio à elaboração dos Planos Estaduais de Qualificação Profissional (PEQs) 1999-2002. Brasília: Flacso/UNESP, 2000. Ver, em especial, pp. 79 na parte referente a “Materiais Didáticos” pp. 43-111.
- Mehedff, Carmen Guimarães. “Módulo PPTR – A construção da política pública de trabalho e renda” in Vogel, Arno e Yannoulas, Silvia C. (Org.) Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil. Brasília: Flacso/Ed. UNESP, 2000. pp 41-70.
- Meireles, José Henrique Alcântara. “Processo de planejamento estadual para elaboração e gestão de políticas públicas” in Yannoulas, Silvia C. (Org) Controle Democrático, Descentralização e Reforma do Estado. Brasília: Flacso/Paralelo 15, 2001. pp. 118, 123-126.

## **II. DIMENSÕES DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA**

### **i. O que é o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR?**

O Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – **PLANFOR**, tem como objetivo articular a capacidade, competência e recursos existentes na área de educação profissional, de modo a prover, por ano, qualificação a pelo menos 20% da População Economicamente Ativa - PEA, maior de 16 anos de idade. Visa contribuir para:

- (t) aumento da probabilidade de obtenção de trabalho e de geração ou elevação ou elevação de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego;
- (u) aumento da probabilidade de permanência no mercado de trabalho, reduzindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade;
- (v) elevação da produtividade, competitividade e renda;
- (w) redução da pobreza.

Os **objetivos gerais** do **PLANFOR** são:

- (x) qualificar trabalhadores e trabalhadoras, desenvolvendo habilidades básicas, específicas e de gestão, que propiciem sua inserção ou re-inserção no mercado de trabalho, melhoria da qualidade e da produtividade na produção de bens e serviços, elevação da renda pessoal e familiar e melhoria geral da qualidade de vida das comunidades a que pertençam;
- (y) elevar o nível de escolaridade da PEA, buscando, gradativamente, a erradicação do analfabetismo e a ampliação do contingente escolarizado, pelo menos no nível básico;
- (z) contribuir para a redução das desigualdades sociais e regionais, para a preservação do meio ambiente e para a construção da solidariedade e da cidadania;
- (aa) combater todas as formas de discriminação, especialmente de gênero, idade, raça e cor, garantindo o respeito à diversidade;
- (bb) estimular e apoiar a ampliação da oferta de empregos e de oportunidades de geração de renda, buscando alternativas de trabalho auto-gerido, associativo ou em micro e pequenos empreendimentos.

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

Desde 1995, quando se colocou o desafio de dinamizar o componente “qualificação profissional” nos programas financiados pelo FAT, algumas **idéias-chave** estiveram presentes na concepção do **PLANFOR, estruturadas em três eixos: articulação institucional, avanço conceitual e apoio à sociedade civil.**

**Avanço conceitual:** construir e consolidar um novo enfoque metodológico e operacional da educação profissional como complementar e não substitutiva da educação básica, com **foco na demanda do setor produtivo** – entendida como oportunidades ou potencialidades de trabalho e geração de renda, definidas a partir de **interesses e necessidades dos trabalhadores, empresários, comunidades.**

O Planfor, no que concerne o avanço conceitual está também estruturado para a qualificação permanente da PEA, levando em conta sua diversidade (de gênero, raça/cor, necessidades especiais), mudando o padrão da educação profissional, até então desenhada a partir da oferta de cursos disponíveis nas instituições, assim como superar o viés assistencialista que marca a história da formação profissional (como, por exemplo, formar pobres para trabalhar, tirar meninos da rua e ações de benemerência similares).

**Articulação institucional:** reconhecer, articular e desenvolver os atores sociais relevantes para uma política pública de trabalho e geração de renda, consolidando e integrando uma rede nacional de educação profissional (REP), para atuar na qualificação permanente da PEA, em bases participativas e descentralizadas.

**Apoio à sociedade civil:** promover ações de qualificação do trabalhador, incluindo não só cursos e treinamentos mas assessorias, extensão, pesquisas e estudos, contemplando o desenvolvimento integrado de habilidades básicas, específicas e de gestão, assim como incorporando a dimensão da escala com prioridade para grupos vulneráveis da PEA.

Educação profissional, no âmbito do Planfor, compreende **atividades** como **cursos, treinamentos, assessorias, extensão, pesquisas e estudos**, concebidas com foco no setor produtivo, conjugando interesses e necessidades de trabalhadores e empresários, que contribuam para:

- (cc) elevar a produtividade, desenvolver a capacidade de geração de trabalho e renda e melhorar as condições de vida de pessoas, grupos, comunidades ou empreendimentos; e
- (dd) ampliar as chances individuais de acesso e permanência no mercado de trabalho.

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

Têm prioridade para aprovação e dotação de recursos do FAT, projetos que contemplem **parcerias** que venham a catalisar recursos de outras fontes para garantir, às clientela de programas de educação profissional:

- (ee) elevação de escolaridade, mediante ações de alfabetização e ensino supletivo de 1º e 2º graus que estejam integradas a ações de qualificação profissional; e
- (ff) encaminhamento ao mercado de trabalho, entendido como intermediação para vagas ofertadas por empresas, organização de formas associativas de produção, apoio para atividades autônomas e outras alternativas de trabalho e geração de renda.

Embora tenha como público-alvo geral a PEA, o **PLANFOR** garante **prioridade de foco** das ações financiadas com recursos do FAT, para quatro grupos de público-alvo. O Guia do Planfor 2001 apresenta o quadro, reproduzido a seguir, sobre a composição de cada um desses grupos:

Quadro 1

<b>Grupos</b>	<b>Composição</b>
Pessoas desocupadas	(gg)desempregadas com seguro-desemprego; (hh)desempregadas sem seguro-desemprego; (ii) cadastradas no Sistema Nacional de Emprego – SINE e nas Agências de Trabalho dos sindicatos; (jj) jovens buscando o primeiro trabalho.
Pessoas ocupadas, em risco de desocupação permanente ou conjuntural	(kk)empregadas em setores que estão passando por modernização ou reestruturação, enxugando quadros e/ou exigindo novos perfis profissionais; (ll) trabalhadores em atividades sujeitas à instabilidade por fatores como clima,, restrição legal, ciclo econômico, como, por exemplo: pescadores/as em períodos de defeso; agricultores/as em atividades sujeitas a flagelos do clima (seca, geada, inundação) e a conjunturas do mercado internacional (crises financeiras, medidas de protecionismo); (mm)trabalhadores domésticos.

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

Empreendedores (que já têm ou querem iniciar micro e pequenos negócios)	(nn) pessoas beneficiárias do crédito popular (Proger, Pronaf); (oo) beneficiárias do Brasil Empreendedor; (pp) agricultores/as familiares; (qq) assentados/as rurais; (rr) pessoas sócias ou proprietárias de pequenos negócios urbanos.
Pessoas autônomas, associadas, cooperadas, autogeridas.	(ss) trabalhando por conta própria; (tt) participantes de associações, cooperativas, grupos de produtores; (uu) que assumem a gestão de empresas, para garantir sua continuidade e os empregos.

O **PLANFOR** também estabelece o atendimento a outras demandas vitais para o desenvolvimento sustentado ou projetos estratégicos, a serem definidos com base em prioridades locais e/ou regionais e/ou em planos estratégicos dos governos. Essas demandas devem ser formuladas pelos conselhos estaduais e/ou municipais de todas as políticas públicas, utilizando também os bancos de dados da intermediação do Sistema Integrado de Ações de Emprego - SIGAE.

Esses públicos devem incluir, prioritariamente, **pessoas portadoras de deficiência, mulheres** e principalmente de **mulheres chefes de família, e populações discriminadas por sua origem étnica ou por sua cor.**

Para a **implementação do PLANFOR**, foram estruturados dois mecanismos, geridos pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE), sob homologação e deliberação do **CODEFAT**:

(vv)**PEQs – PLANOS ESTADUAIS DE QUALIFICAÇÃO:** elaborados e geridos pelas Secretarias Estaduais de Trabalho, sob diretrizes do **CODEFAT** e orientação técnica do da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego (SPPE/MTE), sob homologação das Comissões / Conselhos Estaduais de Trabalho / Emprego, por sua vez articuladas a Comissões / Conselhos Municipais de Trabalho.

(ww)**PARCERIAS** Nacionais e Regionais: parcerias do Ministério do Trabalho e Emprego com organizações não governamentais, sindicatos e organizações

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dose conselheiros e técnicos municipais*

patronais de empresários e de trabalhadores, fundações, universidades, outros ministérios, entidades internacionais, para projetos e ações inovadoras de educação profissional, em escala nacional ou cobrindo mais de uma unidade federativa, com recursos repassados mediante convênios ou acordos de cooperação técnica.

O **PLANFOR** trabalha com três níveis de intervenção para o **acompanhamento gerencial e avaliação externa**:

- a. supervisão (acompanhamento técnico-gerencial) do Plano Estadual de Qualificação ou da Parceria, contratada, como projeto de apoio à gestão, pela instituição conveniada (Secretaria Estadual do Trabalho ou Parceria);
- b. supervisão nacional dos planos estaduais e das parcerias pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego (supervisão operacional – SOP);
- c. avaliação externa, incluindo pesquisa com os egressos da qualificação, de cada plano estadual ou parceria, conduzida por universidades ou institutos de pesquisa, contratadas para esse fim;
- d. avaliação nacional, que contempla duas estratégias: (i) uma coordenação técnica da SPPE/MTE para sintetizar e harmonizar as avaliações e a supervisão operacional (SOP) e (ii) uma Comissão Nacional de Avaliação, que tem caráter consultivo e é formada por especialistas diversos, com participação da SPPE/MTE.

A **prestação de contas à sociedade**, da gestão dos recursos públicos do FAT alocados ao **PLANFOR**, é realizada regularmente sob a forma de divulgação e disseminação de informações sobre suas ações e resultados.

## II. O QUE É O ACESSO A CRÉDITO?

Criado por iniciativa do Codefat em 1994, o **PROGER – Programa de Geração de Emprego e Renda**, foi destinado ao financiamento de um público com pouco ou nenhum acesso ao sistema financeiro vigente no país (desempregados, pequenos empreendedores, setor informal e pequenos proprietários rurais), com apoio de crédito financeiro aos empreendimentos econômicos de pequena escala que possuem maior capacidade de gerar empregos.

O **PROGER**, atuando na área **urbana**, tem por finalidade a **promoção de ações que gerem emprego e renda**, estimulando negócios de pouco capital a ocupar seus nichos de mercado, mediante **concessão de linhas especiais de crédito** a setores como pequenas e microempresas, que tenham capacidade de crescimento e de aumentar a renda e o número de funcionários, além de iniciativas de produção próprias da economia informal (pessoas que hoje estão trabalhando de maneira informal, em pequenos negócios familiares, com possibilidade de ingresso no setor formal da economia).

O **PROGER NOVO EMPREENDEDOR**, uma linha de crédito especial do Proger, tem por objetivo financiar investimento e capital de giro associado para novos empreendedores, formados por micro e pequenas empresas em fase de criação ou com até 12 meses de constituição. Inclui curso prévio de capacitação técnico-gerencial e acompanhamento pós-crédito, ambos realizados pelo SEBRAE.

Para **garantir parte do risco dos financiamentos** concedidos no âmbito do Proger, setor urbano, foi constituído o Fundo de Aval para a Geração de Emprego e Renda – **FUNPROGER**. A garantia concedida pelo Fundo de Aval limita-se a, no máximo, 80% do valor da operação.

O **PROGER RURAL** e o **PRONAF – Programa Nacional de Agricultura Familiar**, são programas orientados para agricultores, cooperativas e formas associativas de produção e agricultura familiar, interessados em adquirir recursos para investimento ou para custeio agrícola e pecuário.

São agentes financeiros desses programas, o **Banco do Brasil (BB)**, o **Banco do Nordeste (BNB)**, e a **Caixa Econômica Federal (CEF)**.

O BNDES implantou o **PROGRAMA DE CRÉDITO PRODUTIVO POPULAR**, que busca oferecer crédito para os **pequenos empreendedores**, atendendo pessoas que não estão inseridas no mercado formal de trabalho e que têm nos pequenos negócios sua estratégia de sobrevivência. A distribuição de recursos se dá em duas modalidades:

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

- (xx) Programa BNDES TRABALHADOR, com ativa participação das esferas estadual e municipal de governo através de co-financiamento e co-gestão dos recursos e que demanda compromisso específico dos agentes sociais para sua implantação; e
- (yy) BNDES SOLIDÁRIO, que conta com a participação de organizações não-governamentais no fornecimento e gestão de recursos, possibilitando uma penetração mais efetiva do chamado terceiro setor na implementação da Política Pública de Trabalho e Renda.

Todos os programas de acesso a crédito assinalam a necessidade e incluem **mecanismos de capacitação técnica e gerencial dos empreendedores**, urbanos e rurais.

### **III.O QUE É ABONO SALARIAL?**

O programa do Abono Salarial é um benefício no valor de um salário mínimo anual, assegurado aos empregados que percebem até dois salários mínimos de remuneração mensal de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social – PIS ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP, conforme determina o artigo 239, § 3º da Constituição Federal, e que atendam aos critérios definidos pela Lei Nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, especificamente em seu artigo 9º, quais sejam:

- (zz)tenham exercido atividade remunerada pelo menos durante 30 dias no ano-base;
- (aaa)estejam cadastrados há pelo menos 5 (cinco) anos no Fundo de Participação PIS/PASEP ou no Cadastro Nacional do Trabalhador.

Com processamento automatizado, que reduz margem de erro na apropriação dos dados e elimina a necessidade de requerimentos, o pagamento do abono salarial é feito diretamente em folha e salário via automação bancária.

Informações adicionais sobre o Abono Salarial podem ser obtidas no Ministério do Trabalho e Emprego:

Coordenação-Geral do Seguro Desemprego e do Abono Salarial -MTE  
Esplanada dos Ministérios, bloco F 70059-900 Brasília, DF  
Tel.: (061) 317-6682/317-6679 e 226-3542 Fax: (061) 317-6341  
e-mail: cgsdas.spes@mte.gov.br

#### IV.O QUE É O SEGURO-DESEMPREGO?

O **Seguro-Desemprego** é um benefício integrante da seguridade social, garantido pelo art.º dos Direitos Sociais da Constituição Federal, regulamentado por meio da Lei Nº 7.998, de 11 de Janeiro de 1990.

Tem por finalidade promover a **assistência financeira temporária ao trabalhador** desempregado, em virtude da dispensa sem justa causa.

São **requisitos para habilitação** ao benefício::

(bbb)Estar desempregado

(ccc)Dispensa sem justa causa

(ddd)Recebimento de salário nos 6 meses imediatamente anteriores à dispensa

(eee)Não estar em gozo de benefício previdenciário de prestação continuada, exceto pensão por morte

(fff)Não possuir renda própria

O **valor** do benefício (por parcela) é calculado com base nos três últimos salários do trabalhador, com valor mínimo de um a dois salários mínimos. A quantidade de parcelas varia de 3 a 5, de acordo com o tempo de vínculo empregatício do trabalhador.

O Seguro-Desemprego contempla ainda os seguintes benefícios especiais:

**Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal:** instituído através da Lei Nº 8.287/91, é destinado ao pagamento do benefício ao Pescador Profissional desde que este, artesanalmente, exerça suas atividades de forma individual ou em regime de economia familiar, sem efetuar contratação de terceiros.

O número de parcelas é diretamente proporcional ao período do defeso da pesca (legislação específica do IBAMA), com valor mensal fixado em 01 salário mínimo.

**Bolsa Qualificação:** prevista nas MP 1726 de 03.11.1998, MP 1779-7 de 11.02.1999, MP 1779-8 de 11.03.1999 e Resolução nº 200, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, de 04.11.1998.

É concedida a partir de janeiro de 1999, ao trabalhador, com contrato suspenso, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo, devidamente matriculado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dose conselheiros e técnicos municipais*

Para ter direito a bolsa qualificação o trabalhador deverá comprovar:

- (ggg)Ter recebido salários consecutivos nos últimos seis meses imediatamente anteriores à data de suspensão de contrato, de pessoa jurídica ou pessoal física equiparada à jurídica;
- (hhh)Ter trabalhado pelo menos seis meses nos últimos três anos, com pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica;
- (iii)Não estar recebendo nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;
- (jjj)Não possuir renda própria, suficiente a sua manutenção e de sua família.
- (kkk)suspensão do contrato de trabalho devidamente anotado na Carteira de Trabalho;
- (lll)inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, mantido pelo empregador, onde deverá constar a duração deste;
- (mmm)os requisitos de habilitação, serão conferidos da data de suspensão do contrato de trabalho, constante na Carteira de Trabalho.

**Seguro-Desemprego Especial:** previsto nas MP 1726 de 03.11.1998, MP 1779-7 de 11.02.1999, MP 1779-8 de 11.03.1999 e na Resolução N.º 199, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, de 04.11.1998.

O benefício é concedido, a partir de 1º de janeiro de 1999, ao trabalhador que se encontre nas seguintes condições:

- (nnn)que esteja em situação de desemprego involuntário, pelo período de 12 a 18 meses, ininterruptos, a contar da data de pagamento do primeiro recebimento da parcela do Seguro-Desemprego;
- (ooo)que tenha idade igual ou superior a 30 anos;
- (ppp)que já tenha recebido o benefício do Seguro-Desemprego;
- (qqq)que o domicílio do empregador, referente a última demissão que gerou o recebimento do Seguro-Desemprego, esteja situado nas Regiões Metropolitanas de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Belém, Salvador, Curitiba, Porto Alegre, Recife, Vitória e Fortaleza.

**Informações adicionais** sobre o Seguro-Desemprego podem ser obtidas no Ministério do Trabalho e Emprego:

Coordenação-Geral do Seguro Desemprego e do Abono Salarial -MTE  
Esplanada dos Ministérios, bloco F 70059-900 Brasília, DF  
Tel.: (061) 317-6682/317-6679 e 226-3542 Fax: (061) 317-6341  
e-mail: cgsdas.spes@mte.gov.br

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

#### **V.O QUE É O SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO – SINE?**

Criado em 1975 (Decreto Nº 76.403/75), o Sistema compõe-se de uma **rede integrada de órgãos**, sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, destinada à **prestação de serviços ao trabalhador**, com vistas a sua **proteção e melhoria nas condições de acesso e permanência no mercado de trabalho**. Suas ações, remuneradas pelo FAT através de convênio, são objeto de plano de trabalho elaborado a partir de critérios estabelecidos pelo Codefat, e incluem habilitação ao seguro-desemprego, intermediação de mão-de-obra, promoção e acompanhamento de projetos de geração de emprego e renda, e geração de informações sobre o mercado de trabalho.

#### **VI.O QUE É INTERMEDIÇÃO?**

Com a finalidade de **atender o trabalhador desocupado**, visando sua inserção e recolocação no mercado de trabalho, orientando-o na sua busca por emprego e na sua necessidade de qualificação, as atividades de intermediação incluem:

- Atendimento ao trabalhador: inscrição e composição de seu perfil ocupacional
- Captação de vagas ofertadas no mercado
- Cruzamento do perfil do candidato x requisitos para ocupação
- Seleção e convocação
- Encaminhamento do trabalhador para a empresa, quando seu perfil atende a demanda, ou
- Encaminhamento do trabalhador aos programas de qualificação profissional
- Acompanhamento do trabalhador junto à empresa
- Registro da colocação
- Orientação ocupacional
- Atendimento diferenciado a trabalhadores portadores de necessidades especiais

A intermediação demanda **estreita articulação com as empresas** para captar as vagas oferecidas e o perfil profissional exigido para seu preenchimento, para tentar flexibilizar alguns requisitos incluídos no perfil (principalmente aqueles de natureza discriminatória), e para obter respostas das empresas sobre o encaminhamento realizado.

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dose conselheiros e técnicos municipais*

Inicialmente restritos às agências públicas do SINE implantadas em conjunto com as Secretarias Estaduais de Trabalho ou equivalentes, os serviços de intermediação começam também a ser executados por organizações sindicais e instituições representantes da classe empresarial, com recursos repassados pelo FAT por meio de convênios específicos.

Também as entidades executoras do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – **PLANFOR** são chamadas ao exercício da intermediação em benefício dos trabalhadores por elas qualificados, com a responsabilidade de encaminhá-los ao mercado de trabalho.

Informações adicionais podem ser obtidas no Ministério do Trabalho e Emprego:

Coordenação Geral de Emprego – MTE

Esplanada dos Ministérios, Bloco F

70059-900 Brasília, DF

Tel.: (061) 317-6682/317-6679 e 226-3542 Fax: (061) 317-6341

E-mail: [cgsdas.spes@mte.gov.br](mailto:cgsdas.spes@mte.gov.br)

### **VII.O QUE É A DIMENSÃO INFORMAÇÕES SOBRE O MERCADO DE TRABALHO?**

Informações sobre as vocações e oportunidades das economias regionais e locais e dados sobre os trabalhadores que compõem a força de trabalho são necessários para a implementação da Política Pública de Trabalho e Renda. Essas informações demandam identificação dos setores econômicos predominantes, volume de produção, potencial de crescimento, assim como o conhecimento do perfil da força de trabalho disponível para o seu desenvolvimento.

Dentre essas fontes de informações destacam-se aquelas baseadas em registros administrativos e as baseadas em pesquisas domiciliares. Instituições de natureza diversa mantêm também sistemas de informação sobre o desempenho econômico setorial, as estatísticas sindicais, a educação básica e profissional, etc.

As **pesquisas domiciliares** são realizadas por meio de questionários respondidos pelas pessoas em seus domicílios. Descrevem características pessoais, condições de vida e inserção produtiva dos indivíduos. Abrangem toda a força de trabalho, incluindo os trabalhadores do mercado de trabalho informal.

**Registros Administrativos** são cadastros preenchidos pelas empresas com informações sobre o empreendimento e os empregados. Descrevem o segmento formal do mercado de trabalho (trabalhadores com carteira assinada e funcionários do setor público, pessoal contratado para prestação de serviços e empregadores), desagregados em nível

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

municipal. Têm como principal limitação a ocorrência de preenchimento incompleto/incorreto dos formulários pelas empresas.

O *Anexo 5* apresenta quadros explicativos sobre algumas pesquisas domiciliares e registros administrativos, assim como o Sistema de Gestão das Ações de Emprego, importantes instrumentos para o planejamento da Política Pública de Trabalho e Renda.

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Fausto, Ayrton; Garcia, Cid e Ackerman, Werner (Orgs.) Planejando com Foco na Demanda do Mercado de Trabalho: apoio à elaboração dos Planos Estaduais de Qualificação Profissional (PEQs) 1999-2002. Brasília: Flacso/UNESP, 2000. pp 5-8, 43-45, 50
- Mehedff, Carmen Guimarães. “Módulo PPTR – A construção da política pública de trabalho e renda” in Vogel, Arno e Yannoulas, Silvia C. (Org.) Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil. Brasília: Flacso/Ed. UNESP, 2000. pp 50-70.
- SPPE/MTE. Guia do Planfor 2001. Brasília: MTE, julho de 2001 – versão revista. pp 6-16.

### **III - INTEGRAÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA**

#### **i. Porque é necessária a integração na Política Pública de Trabalho e Renda?**

A Política Pública de Trabalho e Renda, em construção no País, requer mais do que a criação de programas isolados. O que se quer construir é um corpo ágil e flexível, descentralizado e participativo, de forma a instituir um Sistema Público de Trabalho e Renda, cuja idéia-chave está no **trinômio: mobilização + diretrizes básicas + recursos de incentivo** para quem sabe, faz, quer, pode fazer **qualificação-intermediação-crédito**, de modo a garantir a inserção do trabalhador no mercado de trabalho.

A eficiência, eficácia, e efetividade social da Política Pública de Trabalho e Renda dependem fortemente da integração entre suas diferentes dimensões (Qualificação, Crédito, Intermediação, Seguro-Desemprego, Produção de Informações sobre o Mercado de Trabalho).

Informações adequadas sobre o mercado de trabalho são essenciais para definir o **conteúdo** da Qualificação, as **prioridades** do Crédito, e a **orientação** da Intermediação.

Informações adequadas sobre os beneficiários/solicitantes da Intermediação, do Seguro-Desemprego e do Crédito são essenciais para determinar o público alvo da Qualificação.

Informações adequadas sobre os beneficiários da Qualificação são essenciais para assegurar o sucesso da Intermediação e do Crédito.

É necessário o encaminhamento ao mercado de trabalho em relação direta às oportunidades efetivas de trabalho e geração de renda. Isso significa a intermediação para vagas ofertadas pelas empresas, organização de formas associativas de produção, apoio para atividades autônomas e outras alternativas de trabalho e geração de renda.

#### **ii. Como pode ser feita a integração entre as dimensões?**

A integração deve ter pelo menos três portas de entrada/saída, com fluxos gradativamente articulados entre si:

##### **agências de educação profissional:**

(rrr)recebem candidatos à qualificação, encaminhados por operadores de seguro-desemprego, do crédito popular ou agências de intermediação, além de clientela própria, diretamente inscrita nos cursos;

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

(sss)encaminham concluintes ao mercado, diretamente (serviços próprios) ou por meio de agências de intermediação ou operadores de crédito produtivo popular.

### **operadores do seguro-desemprego e crédito popular:**

(ttt)recebem candidatos aos benefícios, diretamente ou das agências de educação profissional (nesse caso,os concluintes candidatos a crédito popular);

(uuu)encaminham os candidatos recebidos às agências de intermediação e/ou qualificação.

### **agências/postos de intermediação:**

(vvv)recebem candidatos a emprego, diretamente ou das agências de educação profissional (ou seja, os concluintes desocupados);

(www)encaminham os candidatos recebidos às agências de qualificação e crédito produtivo popular.

Torna-se cada vez mais importante integrar as ações, de modo a otimizar a aplicação dos recursos do **FAT**, elevar sua eficiência e eficácia, garantindo também crescente visibilidade à Política Pública de Trabalho e Renda.

### **iii.O que mais é preciso integrar na Política Pública de Trabalho e Renda?**

A eficiência, eficácia, e efetividade social do controle democrático da elaboração, planejamento, gestão, e avaliação da Política Pública de Trabalho e Renda, dependem fortemente da **integração vertical entre os diferentes níveis, federal, estadual e municipal, que compõem o sistema tripartite e paritário** responsável por essa política pública.

Informações adequadas sobre a execução da Política Pública de Trabalho e Renda nas 27 unidades da federação, e mecanismos de diálogo fluido com os conselhos estaduais de trabalho, são essenciais para que o **CODEFAT** avalie periodicamente, aperfeiçoe e reoriente a condução nacional da Política Pública de Trabalho e Renda.

Informações adequadas sobre a execução da Política Pública de Trabalho e Renda nos municípios de sua unidade da federação, e mecanismos de diálogo fluido com os conselhos municipais de trabalho, são essenciais para que cada conselho estadual avalie periodicamente, aperfeiçoe e reoriente a condução estadual da Política Pública de Trabalho e Renda .

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

Também importantes para a integração do Sistema Público de Trabalho e Renda são a articulação e o fluxo de informações entre os membros das bancadas (federal/Codefat, estaduais/conselhos estaduais e municipais/conselhos municipais) de governos, trabalhadores e empresários: **integração vertical das bancadas**.

É fundamental a articulação entre os 27 conselhos estaduais, assim como entre os conselhos municipais no interior de cada unidade da federação. Essa **integração horizontal** é também um mecanismo hábil para a construção de parcerias – uma das atribuições mais importantes dos conselhos e condição necessária à consolidação da Política Pública de Trabalho e Renda.

Existem espaços onde esses dois tipos de integração podem ser realizados, tais como fóruns e/ou conferências microrregionais, estaduais e nacionais, seminários técnicos, oficinas de capacitação, etc. Essas práticas não são fáceis e nem imediatas. Serão realizadas passo a passo, no próprio exercício do novo e ampliado jogo democrático.

### **iv.A integração deve ser feita somente no interior da Política Pública de Trabalho e Renda?**

A fragmentação dos problemas sociais é excessiva e reduz a eficácia, dispersa recursos, gera lacunas e superposição de ações.

As políticas sociais têm áreas de interseção muito fortes entre si. Sua gestão demanda a execução de ações próprias focadas nos seus respectivos destinatários e a articulação com outras políticas sociais. A interface das políticas sociais e a intersectorialidade entre os conselhos propicia significativos avanços na área social, a saber:

- (xxx) amplia o universo de atenção para os segmentos excluídos e vulnerabilizados;
- (yyy) demanda a execução de ações próprias focadas nos destinatários em articulação com outras políticas públicas;
- (zzz) evita desarticulação e superposição de ações, facilitando a interlocução com a sociedade;
- (aaaa) racionaliza a participação dos conselheiros, que se sobrepõem com as mesmas pessoas nos municípios pequenos;
- (bbbb) garante a construção de políticas públicas efetivas;
- (cccc) dá condições ao município da concretização de bom nível de integração entre as políticas setoriais, cobrindo com eficiência as diferentes demandas sociais.

### **v. Como pode ser feita a integração entre políticas públicas?**

Existem já em curso diversas experiências de articulação entre os conselhos de políticas sociais. Uma delas é a realização de fóruns, sejam municipais, sejam microrregionais, sejam estaduais e/ou nacionais, dos quais participam os diversos conselhos, organizações governamentais, organizações não governamentais, universidades, institutos de pesquisa, etc.

Outra experiência é a realização de um cadastramento (e posterior circulação entre os conselheiros), em conjunto com outros conselhos, dos programas sociais executados em sua esfera de atuação. Isso propicia inclusive um cadastramento de instituições, além de levantamento de demanda dos serviços oferecidos no âmbito de cada conselho.

Alternativamente, os conselhos podem ter acesso, por intermédio dos conselhos específicos, a cadastramento de populações em situação de pobreza/discriminação social. Por exemplo, os agentes comunitários de saúde fazem o cadastramento das famílias carentes onde são levantados dados de trabalho/ocupação, escolaridade, etc. A disponibilidade, por intermédio dos conselhos de saúde, desse tipo de dados, auxilia os demais conselhos em suas atividades de planejamento.

Com relação aos conselhos de trabalho, por exemplo, a articulação da análise da demanda do mercado de trabalho e das demandas sociais tem sido muito limitada. É importante um trabalho conjunto com os demais conselhos sociais e de direitos (saúde, educação, infância e adolescência, idosos, assistência social, etc.) no levantamento da demanda social a ser atendida pela Política Pública de Trabalho e Renda. Esses conselhos, ao identificar o público-alvo para suas ações, por exemplo, identificam também as pessoas a serem qualificadas e necessitadas de acesso a crédito. Os conselhos de trabalho podem, de forma integrada, atender as demandas sociais identificadas. Nenhum colegiado está só, e portanto deve buscar a contribuição dos outros conselhos e de seus interlocutores para a gestão das políticas públicas.

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Fausto, Ayrton; Garcia, Cid e Ackerman, Werner (Orgs.) Planejando com Foco na Demanda do Mercado de Trabalho: apoio à elaboração dos Planos Estaduais de Qualificação Profissional (PEQs) 1999-2002. Brasília: Flacso/UNESP, 2000. pp 73-77
- Meireles, José Henrique Alcântara. “Processo de planejamento estadual para elaboração e gestão de políticas públicas” in Yannoulas, Silvia C. (Org) Controle Democrático, Descentralização e Reforma do Estado. Brasília: Flacso/Paralelo 15, 2001. pp 126-137

#### **IV - PLANEJAMENTO DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA - DEMANDA DO MERCADO DE TRABALHO**

##### **i. O que é o planejamento no âmbito da Política Pública de Trabalho e Renda?**

Planejamento é um **processo contínuo**, de **mobilização, articulação, negociação** entre atores que permite definir objetivos e meios para atingi-los. A finalidade do planejamento não é só elaborar planos, mas **definir estratégias de curto, médio e longo prazo.**

O planejamento estratégico começa pela identificação, localização e estimativa de demandas atuais e previsíveis do mercado de trabalho, assim como as necessidades da população a ser atendida pela Política Pública de Trabalho e Renda (demanda social). Pressupõe também a avaliação da oferta existente dos serviços oferecidos pelas entidades executoras da Política Pública de Trabalho e Renda. Finaliza com a definição das prioridades de atendimento e das metas físicas.

Plano anual é planejamento de curto prazo. É impossível atender, por exemplo, com um só plano anual, todas as demandas sociais e do mercado de trabalho. Pensar um planejamento estratégico inclui a elaboração, ano a ano, de planos de trabalho com cronograma de execução, com o objetivo de atender, ao longo dos anos, as demandas identificadas.

##### **ii. O que é necessário para definir a demanda do mercado de trabalho?**

Informações sobre as vocações e oportunidades das economias regionais e locais, e dados sobre os trabalhadores que compõem a força de trabalho são necessárias para a implementação da Política Pública de Trabalho e Renda. Essas informações demandam identificação dos setores econômicos predominantes, volume de produção, potencial de crescimento, assim como o conhecimento do perfil da força de trabalho disponível para o seu desenvolvimento.

As informações devem ser “quentes”, atualizadas, para responder às questões fundamentais sobre as atividades nas quais os trabalhadores vão poder trabalhar e obter renda depois de concluir, por exemplo, os programas de educação profissional e/ou de acesso a crédito.

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dose conselheiros e técnicos municipais*

As fontes de informação sobre o mercado de trabalho devem conjugar fontes secundárias e primárias. **Fontes secundárias** compreendem as estatísticas, os dados, os estudos e pesquisas (*ver alguns exemplos nos quadros ao final do capítulo*). **Fontes primárias** compreendem informações obtidas em eventos fóruns, secretarias estaduais e municipais, associações de empresários, trabalhadores, associações populares e comunitárias.

É importante também saber da existência de **projetos** (setoriais, governamentais, comunitários), que podem indicar a necessidade de pessoal qualificado e as oportunidades de geração de renda.

### **iii. Como definir a demanda do mercado de trabalho?**

A demanda do mercado de trabalho é definida a partir da resposta precisa e objetiva às questões “onde, em que tipo de atividades e ocupações haverá oportunidade de trabalho e renda em curto, médio e longo prazos?” Para respondê-la é necessário caracterizar e quantificar, com dados e fatos objetivos e sucintos, os setores, atividades, ocupações em expansão; reestruturação/modernização; estagnação/retração.

Fontes de informação:

(dddd)representantes de governo, empresários e trabalhadores em conselhos estaduais e municipais;

(eee)secretarias de planejamento, fazenda, indústria e comércio, tecnologia, entre outras;

(ffff)universidades, institutos de pesquisa;

(gggg)associações empresariais setoriais

(hhhh)sindicatos de trabalhadores

(iiii)bancos/órgãos de desenvolvimento regional

(jjjj)estudos realizados no âmbito do PLANFOR.

### **iv. Quais são problemas mais comuns para o levantamento da demanda?**

A falta de conhecimento sobre a configuração quantitativa e qualitativa do mercado de trabalho constitui o problema de base. As informações inexistem (no caso do setor informal, por exemplo), ou, quando existem, são imprecisas, fragmentárias, esparsas,

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

pouco acessíveis e inadequadamente estruturadas. Como delas dependem diagnósticos e prognósticos e com eles, o planejamento das ações, o conhecimento e monitoramento acurados do mercado de trabalho constituem a dimensão estratégica por excelência da Política Pública de Trabalho e Renda.

A ausência ou precariedade de articulação entre conselhos estaduais e municipais, dificulta sobremaneira o atendimento a esta diretriz básica para a formulação dos Planos e Projetos para o Estado.

Os mecanismos sob os quais esta diretriz pode se consolidar incluem a criação, fortalecimento, capacitação e constante articulação dos conselhos. São eles que construirão as bases para o planejamento e gestão de planos, capazes de, efetivamente, atender às necessidades de desenvolvimento estratégico dos municípios e dos Estados.

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Fausto, Ayrton; Garcia, Cid e Ackerman, Werner (Orgs.) Planejando com Foco na Demanda do Mercado de Trabalho: apoio à elaboração dos Planos Estaduais de Qualificação Profissional (PEQs) 1999-2002. Brasília: Flacso/UNESP, 2000. pp 81-97.
- Gabos, Stela. “Reflexões sobre planejamento de políticas públicas de trabalho e renda com foco na demanda” Yannoulas, Silvia C. (Org.) Controle Democrático, Descentralização e Reforma do Estado. Brasília: Flacso/Paralelo 15, 2001. pp 187-192.
- SPPE/MTE. Guia do Planfor 2001. Brasília: MTE, julho de 2001 – versão revista. pp 22-23.

## **V – A DEMANDA SOCIAL E A QUESTÃO DA DIVERSIDADE<sup>1</sup>**

### **i. O que caracteriza a demanda social no âmbito da Política Pública de Trabalho e Renda?**

Uma dimensão da demanda, na Política Pública de Trabalho e Renda, é a da população a ser atendida. Identificar o **perfil e as necessidades de seu público-alvo** constitui levantar a **demanda social**.

A demanda social é definida a partir da resposta precisa e sucinta à questão “quem necessita atendimento (qualificação, crédito, intermediação) para aproveitar as oportunidades de trabalho/renda identificadas na demanda do mercado de trabalho?”

A resposta a essa questão caracteriza e quantifica a População Economicamente Ativa – **PEA**, segundo variáveis relevantes: sexo, idade, raça/cor, escolaridade, posição na ocupação/situação no mercado, localização (áreas metropolitanas, pólos regionais/microrregionais), atividade urbana/rural, entre outras.

Caracteriza e quantifica, no conjunto da PEA, **públicos-alvo prioritários** para a Política Pública de Trabalho e Renda, levando em conta as deliberações do Codefat sobre prioridades de atendimento/acesso e os compromissos firmados em protocolos.

#### Fontes de informação:

(kkkk)cadastros municipais;

(llll)registros administrativos e pesquisas domiciliares;

(mmmm)cadastros do seguro-desemprego/intermediação/qualificação (SIGAE);

(nnnn)cadastros dos programas de geração de emprego e renda;

(oooo)fontes de informação sobre a demanda do mercado de trabalho:

- a. representantes de governo, empresários e trabalhadores em conselhos estaduais e municipais;
- b. secretarias de planejamento, fazenda, indústria e comércio, tecnologia, entre outras;

---

<sup>1</sup> Fontes:

demanda social – Mehedff, 2001.

diversidade no Planfor– SPPE/MTE, 2001, pp. 75-87; Fausto/Garcia/Ackermann, 2001

gênero: Yannoulas, 2001

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

- c. universidades, institutos de pesquisa;
- d. associações empresariais setoriais
- e. sindicatos de trabalhadores
- f. bancos/órgãos de desenvolvimento regional
- g. estudos realizados no âmbito do **PLANFOR**.

### **ii. O que é discriminação?**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1958, por meio da Convenção Nº 111, inclui como **discriminação no trabalho e na ocupação** qualquer distinção, preferência ou exclusão feita com base em distinção, exclusão ou preferência com base em critérios de raça/cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, anulando ou prejudicando a igualdade de oportunidade no trabalho e na ocupação.

Resgatar os direitos civis, combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades significa reconhecer e valorizar a **diversidade** - as diferenças pessoais em matéria de gênero, raça/cor, idade, aptidão física, etc.

### **iii. Como é tratada a questão da diversidade na Política Pública de Trabalho e Renda?**

Embora o governo brasileiro tenha ratificado a **Convenção Nº 111 da OIT** em 1965, a questão da igualdade de oportunidades no trabalho e na ocupação, e portanto, o reconhecimento da diversidade e do combate à discriminação, no Brasil somente entrou na pauta das políticas públicas após o lançamento do Programa Nacional de Direitos Humanos em 1996.

O Ministério do Trabalho e Emprego, em parceria com o Ministério da Justiça/Secretaria de Direitos Humanos, vem trabalhando, desde 1995, para efetivar os princípios da Convenção 111. As ações conjuntas dos dois Ministérios resultaram na criação dos seguintes grupos técnicos, a partir de 1996:

(pppp)GTM – Grupo de Trabalho Multidisciplinar, para a promoção de igualdade de oportunidades no trabalho e na ocupação, criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego;

(qqqq)GTEDEO – Grupo de Trabalho contra a Discriminação no Emprego e na Ocupação, criado pela Presidência da República, formado por representantes dos vários ministérios e das classes empresarial e de trabalhadores;

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

(rrrr)GTI – Grupo de Trabalho Interministerial para Valorização da População Negra, coordenado pelo Ministério da Justiça/Secretaria Nacional de Direitos Humanos.

Na Política Pública de Trabalho e Renda, o PLANFOR incorporou as diretrizes da Convenção Nº 111 da OIT, do Plano Nacional dos Direitos Humanos e as propostas dos três grupos de trabalhos. Sua proposta de garantir qualificação profissional sem discriminação, contemplando a População Economicamente Ativa – PEA, em toda sua diversidade, foi integrada às Resoluções Nº 194/98 e 258/2000 do CODEFAT.

### **iv. De que modo o PLANFOR promove a diversidade?**

**Diversidade**, para uma política pública de educação profissional, significa garantir qualificação profissional para todas as pessoas que fazem parte da População Economicamente Ativa – PEA. Isto é, **sem discriminação ou seleção de qualquer natureza: idade, sexo, raça/cor, escolaridade, atributos físicos, visando à promoção da igualdade de oportunidades no emprego e na ocupação.**

O PLANFOR, incorporando a dimensão da diversidade, considera, para fins de atendimento preferencial no combate à discriminação de gênero, raça/cor e portadores de deficiências, os seguintes critérios, combinados segundo as características de demandas regionais:

(ssss)gênero: mulheres trabalhadoras, chefes de família;

(tttt)raça/cor: em especial pessoas de etnia afro-brasileira e indígena, além de outras minorias étnicas que possam existir em outras regiões;

(uuuu)pessoas portadoras de deficiência física, sensorial (auditiva e visual), mental e deficiências múltiplas.

### **v. Como é tratada a questão do gênero?**

**Gênero** refere-se ao código de conduta que rege a organização social das relações entre homens e mulheres. É o modo como as culturas interpretam e organizam a diferença sexual entre homens e mulheres.

As mulheres sofrem discriminação de gênero no trabalho e na ocupação, com baixos salários, ocupações menos qualificadas, entraves à promoção, entre outras manifestações.

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dose conselheiros e técnicos municipais*

Os avanços alcançados pelo **PLANFOR** na questão do gênero estão concretizados em programas e projetos focalizados em grupos de mulheres, especialmente mais pobres e vulneráveis, que são considerados inovadores porque:

- (vvvv)exploram novos nichos de trabalho e geração de renda, levando em conta a condição de mulheres trabalhadoras e, em muitos casos, chefes de família;
- (www)beneficiam populações usualmente não atendidas pela oferta tradicional de educação profissional;
- (xxxx)incorporam não só habilidades específicas para o trabalho, mas também de conhecimentos e atitudes voltados a questões como saúde e sexualidade, melhorando a qualidade de vida familiar e comunitária;
- (yyyy)associam-se com outros programas voltados para o combate a situações degradantes (como trabalho infantil/escravo, prostituição) ou de cunho social (como construção de moradia popular, desenvolvimento da agricultura);
- (zzzz)estabelecem inusitadas e criativas parcerias para implementação do programa, juntando diferentes atores e entidades executoras.

### **vi.E a questão da raça/cor?**

Assim como gênero, **raça** é uma construção social, em geral associada a preconceito, racismo e discriminação. No Brasil, o preconceito de cor é amplo, principalmente contra pessoas negras e pardas.

Do ponto de vista das políticas públicas, em especial a do trabalho, a questão do racismo dificulta e limita as oportunidades de negros no mercado de trabalho. A situação das pessoas negras no mercado enfrenta dificuldades semelhantes às das mulheres: ocupações menos qualificadas, baixos salários, entraves à promoção. A questão se torna ainda pior quando as duas características se juntam – raça e gênero. E se torna extremada quando aliada à pobreza e à baixa escolaridade. Ser mulher, negra, pobre e analfabeta é sinônimo da quase absoluta exclusão social e do mercado de trabalho.

O Planfor, cumprindo seu compromisso com a Convenção 111 da OIT, desde o início impôs o **registro (auto classificatório) da variável raça/cor** nas estatísticas da qualificação profissional. As reações contra essa prática, foram de forte resistência e constrangimento.

Hoje, as resistências foram resolvidas, e as estatísticas do **PLANFOR** para o período 1995-2002 mostram participação média de 45% de pessoas de cor preta e parda nos

programas de qualificação profissional, que contam também com projetos e programas localizados voltados para esse público-alvo.

### **vii. Como o Planfor trata a questão da diversidade com relação às pessoas portadoras de deficiência?**

A Organização Mundial de Trabalho, no artigo 1º da Convenção 159, de 1983, sobre a readaptação profissional e o emprego de pessoas portadoras de deficiência define a expressão pessoas portadoras de deficiência: “designa toda pessoa cujas perspectivas de conseguir e manter um emprego conveniente e progredir profissionalmente são sensivelmente reduzidas em virtude de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida.”

O acesso das pessoas portadoras de deficiência ao mercado de trabalho é dificultado, tanto por questões ligadas à locomoção e transporte, até as alternativas e metodologias adotadas usualmente para sua qualificação profissional. Muitos dos projetos que abordam a qualificação das pessoas portadoras de deficiência se apresentam distanciados do mercado de trabalho e das inovações do processo produtivo. Muitos são ainda dominados por um viés assistencialista, que tenta proteger ao invés de estimular a integração plena dessas pessoas no mercado de trabalho.

O PLANFOR incentivou e incluiu, com sucesso, o registro da variável deficiência, auto-classificatória, na identificação dos treinandos. Foram também implementadas, em todo o país, numerosas experiências inovadoras para a qualificação profissional e inserção no mercado das pessoas portadoras de deficiência.

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Gabos, Stela. “Reflexões sobre planejamento de políticas públicas de trabalho e renda com foco na demanda” Yannoulas, Silvia C. (Org.) Controle Democrático, Descentralização e Reforma do Estado. Brasília: Flacso/Paralelo 15, 2001. pp 187-192.
- Mehedff, Carmen Guimarães. “Módulo PPTR – A construção da política pública de trabalho e renda” in Vogel, Arno e Yannoulas, Silvia C. (Org.) Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil. Brasília: Flacso/Ed. UNESP, 2000. pp 70-71
- Silva, Jorge da. “Política de ação afirmativa para a população negra: educação, trabalho e participação no poder.” , in Vogel, Arno (org.) Trabalhando a diversidade no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidade especiais. Brasília, Flacso/Ed. UNESP, 2001. p. 37.
- SPPE/MTE. Guia do Planfor 2001. Brasília: MTE, julho de 2001 – versão revista. pp 75-87
- Yannoulas, Silvia C. “Notas para a integração do enfoque de gênero na educação profissional” in Vogel, Arno (org.) Trabalhando a diversidade no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidade especiais. Brasília, Flacso/Ed. UNESP, 2001. pp 70-71.
- Vogel, V. L. O., “As pessoas portadoras de necessidades especiais no Planfor” in Vogel, Arno (org.) Trabalhando a diversidade no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidade especiais. Brasília, Flacso/Ed. UNESP, 2001.

## **VI - CONSELHOS E GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

### **i. Porque os conselhos?**

Uma nova forma de pensar e de fazer política vem se delineando no Brasil, orientada pelos princípios de conquista da cidadania estabelecidos na Constituição Federal de 1988.

Os princípios de participação, descentralização e controle social afirmam que a responsabilidade social deve ser compartilhada entre Estado e sociedade civil. A sociedade civil passa assim a ser um local privilegiado do poder, compartilhando a elaboração e gestão das políticas públicas.

Uma das maneiras de participação da sociedade civil se dá por meio dos conselhos, onde governo e representantes da sociedade civil dividem, igualmente, o poder e a responsabilidade pela condução das políticas sociais, principalmente determinando onde e de que modo recursos financeiros serão utilizados.

### **ii. O que significa, na prática, o princípio da descentralização?**

Em um país do tamanho do Brasil, descentralizar é absolutamente necessário e, ao mesmo tempo, extremamente difícil, dada a sua heterogeneidade e a força de seu federalismo. O Brasil é um país federalista, com estados e municípios muito heterogêneos, com a peculiaridade de que os municípios são entes federativos, da mesma maneira que os estados (as unidades da federação).

A descentralização envolve, necessariamente, alterações profundas nos núcleos de poder, conduzindo a uma maior distribuição do poder decisório. Essa situação explica as dificuldades dos processos de efetiva descentralização.

A descentralização não tem um fim em si mesma. Ela constitui um instrumento que tem como objetivo contribuir para que a ação do Estado se desenvolva com maior qualidade.

Um dos obstáculos para o desenvolvimento de projetos de descentralização da ação pública é também decorrente de o modelo autoritário e centralizador do Estado brasileiro ter sido um processo de construção cultural, com suas origens no período colonial. Reverter esse quadro referencial implica desencadear um processo de mudança que supere resistências, estabelecendo outros modelos de atuação.

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

Isso significa reconhecer a incapacidade do Estado centralizador de dar conta das agudas demandas — educação, saúde, moradia, segurança, emprego, etc. — da população especialmente nessas últimas duas décadas. Significa ainda reconhecer o direito da sociedade civil de participar na elaboração e ter uma participação efetiva no controle da implementação das políticas públicas.

### **iii.E o princípio da participação?**

É o princípio do desenho, da implementação e avaliação das políticas públicas, em geral, e das políticas sociais, em particular. No entanto, essas formas de participação não implicam que interesses privados e corporativos se apropriam dos espaços públicos.

Significa, isso sim, que temos que ampliar os espaços públicos, isto é, aqueles espaços onde a presença dos interesses privados e legítimos estabelece negociações para alcançar o bem público.

Uma outra consideração importante está baseada na idéia de que, no caso brasileiro, o Estado-Governo, por si só, é incapaz de encarregar-se da quantidade de tarefas necessárias à área da política social. Torna-se absolutamente fundamental, portanto, desenvolver compromissos entre, por um lado, os diferentes níveis de governo (União, estados e municípios); por outro, entre os governos, as empresas, os sindicatos, as igrejas, as entidades executoras das políticas públicas, as universidades e as organizações não governamentais. Em síntese, entre o governo e os diferentes segmentos e instituições da sociedade civil.

Uma das formas que esses compromissos podem assumir é a constituição dos conselhos, concebidos como órgãos colegiados onde os membros têm poderes iguais. Deve-se, no entanto, considerar que embora tenhamos a aspiração de que a sociedade civil organizada amplie o seu controle social sobre as políticas públicas, isso ainda não é o “normal”. A participação efetiva dos pais de alunos e professores nos conselhos municipais de educação e na vida das escolas ainda é reduzida. A participação efetiva dos representantes das bancadas de trabalhadores, empresários e governo nos conselhos municipais e estaduais de trabalho também ainda é pouco representativa. Em muitas cidades, é difícil compor os conselhos que tratam de questões ligadas à saúde, ao meio ambiente, ao menor, à merenda escolar, entre outros aspectos.

### **iv.O que é a representação colegiada?**

O conceito de colegialidade se refere a um poder integrado, distinto do princípio da divisão em três poderes (executivo, legislativo e judiciário) e, por conseguinte, cada

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

conselho assume, de maneira alternada e simultânea, funções e tarefas de execução, deliberação e controle, além do cumprimento de normas e planos.

A presidência de um conselho é exercida no sistema de rotatividade ou rodízio entre as bancadas, ou seja, em um contexto democrático, não deve haver, nos órgãos colegiados, concentração permanente de poder em qualquer indivíduo, mas a rotatividade regular do exercício de cargo eletivo. Em geral, o mandato de presidente é de um a, no máximo, dois anos.

A representação colegiada implica também uma “via de mão dupla”, isto é, os representantes das bancadas tornam presente, nas deliberações, as preocupações de seus representados; por outro lado, contudo, a dinâmica de árdua deliberação e complexa formação de consensos leva os membros dos conselhos a atuarem como representantes das propostas do órgão colegiado no interior das suas bancadas de origem, e até mesmo junto a outras instâncias de governo e organizações da sociedade civil.

### **v.O que é o princípio da rotatividade de conselheiros?**

É também de uma cultura democrática da colegialidade o princípio da rotatividade ou renovação permanente e da não-especialização no papel de representantes. Em outras palavras, os membros de conselhos são convocados a transitar de suas funções específicas até o exercício do governo colegiado, para logo voltar a suas funções.

A alta rotatividade é desejável, em primeiro lugar, do ponto de vista da participação democrática e da formação de cidadania (enquanto mais pessoas passarem pelo exercício de representação colegiada, mais capital social (pessoas capacitadas) será acumulado quanto ao manejo democrático da coisa pública).

É igualmente desejável porque a rotatividade implica a possibilidade de vínculo permanente com o entorno de origem da representação, de “oxigenação”, de conhecimento das mudanças (na vida produtiva, no mercado de trabalho, no desemprego, etc.) registrados desde a eleição do representante anterior.

### **vi.Quais são os colegiados?**

Existem conselhos de direitos e conselhos de implementação das políticas públicas. São exemplos de conselhos de direitos os conselhos (ou comissões) nacionais, estaduais e municipais da criança e do adolescente, da mulher, das pessoas portadoras de deficiências, dos idosos.

Os conselhos (ou comissões) nacionais, estaduais e municipais de assistência social, desenvolvimento agrário e agricultura familiar, educação (bolsa-escola, merenda

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

escolar), habitação, saúde, trabalho e renda, trabalho infantil são colegiados atuantes na implementação das políticas públicas sociais.

### **vii. Quem faz parte dos conselhos?**

Os conselhos têm representatividade do governo e da sociedade civil. Cada conselho é constituído por representantes das áreas governamentais que têm alguma atuação naquele segmento (em geral, as áreas das políticas sociais e do planejamento) e por representantes da sociedade civil atuantes na área.

Os membros de conselhos devem ser suficientemente representativos e capazes de influenciar suas entidades e interlocutores, de modo a estabelecer pactos, em torno da construção e fortalecimentos das políticas públicas sociais, que possam ser mantidos.

Assim, por exemplo, os conselhos de trabalho, além dos representantes do governo, têm representação do setor produtivo, isto é, empresários e trabalhadores. Os conselhos de assistência social são compostos de representantes do governo, dos trabalhadores na área de assistência social, de beneficiários da assistência social (idosos, pessoas portadoras de deficiência, etc.) e das entidades executoras da assistência social. Do mesmo modo, os conselhos de saúde são representados por órgãos governamentais, por trabalhadores na área da saúde e por usuários dos programas de saúde.

### **viii. Quais são os limites e as possibilidades de atuação dos conselhos?**

São muitos os desafios no processo de criação e funcionamento dos conselhos. As pessoas possuem práticas e experiências diferenciadas, o que torna mais difícil o desvencilhamento da representação específica do segmento social ou da área governamental para pensar como conselheiro da área social representada como um *todo*.

A participação, o exercício do controle social pelos conselheiros é um processo dinâmico com avanços e retrocessos e é sobretudo uma trajetória que não se caminha sem luta.

Portanto, a capacidade dos conselhos se tornarem instâncias efetivas de decisão coletiva está diretamente ligada à disposição e habilidade de tecer **alianças**.

**ix. Os conselheiros precisam ser especialistas e técnicos em cada  
uma das políticas públicas?**

Os membros de conselhos não podem ser confundidos com técnicos e/ou especialistas. Seu papel está mais centrado em negociação e gestão estratégica das políticas públicas, de acordo com o caráter deliberativo dos colegiados.

O apoio técnico para os conselheiros deve vir das próprias bancadas, tais como técnicos de órgãos governamentais e assessorias técnicas das instituições e organizações representadas nos colegiados.

**x. Como lidar com os conflitos entre as diferentes representações  
no interior dos conselhos?**

Os membros dos conselhos são indivíduos que, subitamente, passam a participar da gestão em políticas públicas, buscando **construir consensos** para as suas deliberações, em uma permanente **negociação** com interlocutores que trazem posições e interesses não raramente antagônicos.

Para o funcionamento dos conselhos é necessário um compromisso genuíno, por parte de cada um de seus membros, no exercício de um verdadeiro **diálogo social**. Esse diálogo está voltado para o consenso, que implica em fazer concessões e subordinar interesses das diferentes representações, visando os **interesses da coletividade**.

**xi. Os conselhos precisam ter representação de todas as esferas de  
governo (federal, estadual e municipal?)**

Não. Cada conselho deve ter autonomia de atuação em sua esfera. Os conselhos federais têm representantes do governo federal, os conselhos estaduais possuem representantes do governo estadual e, do mesmo modo, os conselhos municipais devem ter representação somente do governo municipal.

Somente devem participar como conselheiros governamentais os representantes do poder executivo. Compete ao legislativo (Congresso Nacional, Assembleias Legislativas e Câmaras de Vereadores) legislar, inclusive sobre matérias de interesse dos conselhos. Compete ao poder judiciário, julgar, inclusive, as ações dos conselhos. Os conselhos participam da implementação das políticas públicas (e portanto de sua execução), demandando, para tanto, a representatividade do poder executivo em cada esfera de governo.

## **xii.O que fazer quando o município não conta com entidades representativas para indicar conselheiros?**

Algumas experiências vêm sendo desenvolvidas para a formação de conselhos intermunicipais, devido a dificuldades de constituição de bancadas representativas em alguns municípios de baixa densidade demográfica. Vários desses municípios, por exemplo, não dispõem de agremiações representativas do trabalhador ou do empregador, dificultando assim a constituição tripartite de conselhos de trabalho.

O Estado de Minas Gerais inovou, ao implantar **conselhos intermunicipais** de trabalho, variando sua composição de um mínimo de dois a 12 municípios. Seu funcionamento revela que o processo de comunicação que dá sustentabilidade à proposta de intermunicipalidade requer práticas de **articulação** para as quais muitas vezes não existe nem a mentalidade nem os recursos materiais necessários para superar as distâncias. Essas dificuldades, entretanto, não inviabilizaram a proposta.

## **xiii. Que funções são exercidas pelos conselheiros?**

Os conselhos cumprem funções na execução (definição de estratégias, metas), legislativas (estabelecimento de normas) e de controle (acompanhamento e fiscalização), sobre o conjunto das ações das políticas públicas.

É importante lembrar que o exercício dessas funções se dá no âmbito de cada esfera de atuação (federal, estadual e municipal), devendo ser respeitadas as determinações hierárquicas dos três níveis. Deste modo, por exemplo, normas estabelecidas por um conselho federal (nacional) não podem ser modificadas pelos conselhos estaduais e/ou municipais.

## **xiv. Qual é o papel dos conselhos com relação às entidades executoras?**

O papel dos conselhos com relação às entidades executoras está, fundamentalmente, relacionado à função de controle que os conselhos devem exercer, ou seja, acompanhar a execução dos programas, debater os resultados de avaliações externas realizadas e, pertinentemente, recomendar o credenciamento ou não das entidades para continuarem a participar da execução dos programas inseridos nas estratégias das políticas públicas.

É importante ressaltar que entidades executoras estão, em várias instâncias, representadas nos conselhos. Isso não significa que seus representantes estarão, enquanto conselheiros, representando somente seus interesses. Os conselheiros não

poderão manifestar, no interior dos conselhos, propósitos corporativistas, partidários e revanchistas.

## **xv. Quais os principais problemas enfrentados pelos conselhos?**

Os conselhos têm enfrentado toda sorte de problemas para seu pleno funcionamento. Esses problemas podem ser agrupados em três categorias: (i) organização interna; (ii) mecanismos de comunicação e informação; (iii) circulação e intercâmbio de informação.

**Organização interna:** estruturar uma **organização interna** significa criar condições adequadas à plena atuação dos conselhos, permitindo vida autônoma aos conselhos, para que não se confundam com um apêndice de conselhos estaduais/nacionais ou de governos municipais/estaduais/nacional. Essa organização interna, todavia, não se esgota em garantir com infra-estrutura e apoio técnico. Fundamentais são também a organização e o conteúdo das **reuniões dos conselhos** e a construção e preservação de sua **memória institucional**.

O funcionamento adequado dos conselhos exige que se ordenem e preservem as informações relativas tanto ao universo do qual se ocupam quanto à sua própria atuação institucional. Isto requer, não só uma sistemática de registro e arquivo, como um espaço adequado ao recolhimento da documentação pertinente como condições de acesso a todos os conselheiros. A memória construída servirá à **fundamentação das discussões e deliberações** dos conselhos, bem como à **capacitação dos novos conselheiros**, necessidade freqüente, dado o caráter rotativo da representação.

As **reuniões** podem se tornar muito burocráticas; não obedecendo a uma agenda de temas substantivos, de interesse das representações, deixando de atender às expectativas e demandas dos conselheiros, os quais as percebem como “perda de tempo” (tempo precioso, subtraído às suas atividades e ocupações). Isso se deve muito à ausência de planejamento das ações e de práticas, mecanismos ou momentos de auto-reflexão sistemática.

**Mecanismos de informação:** essa questão é crucial para a atuação dos Conselhos. Por um lado, a falta de conhecimento sobre a configuração quantitativa e qualitativa sobre a real dimensão da demanda constitui o problema de base. As informações inexistem ou, quando existem, são imprecisas, fragmentárias, esparsas, assistemáticas, pouco acessíveis e inadequadamente estruturadas. Como delas dependem diagnósticos e prognósticos e com eles,

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

todo o planejamento das ações, o conhecimento e monitoramento acurados da situação social local constituem a dimensão estratégica por excelência das políticas públicas.

**Circulação e intercâmbio de informação:** não apenas as informações sobre as demandas relativas a ou relevantes para as políticas públicas descentralizadas têm caráter estratégico e, portanto, implicações técnicas e políticas. A falta de circulação das informações existentes entre os diversos atores e planos institucionais dificulta a discussão, deliberação e o planejamento. Daí o recorrente anseio por mecanismos mais ágeis e eficientes de informação mútua.

Os conselhos se ressentem da falta de três **canais de comunicação**, por onde deveriam circular as informações necessárias ao exercício de suas competências. O **primeiro** deve assegurar uma sintonia fina com a realidade local e estadual e as demandas específicas em cada área de atuação e tudo que lhe diz respeito. O **segundo**, fundamental para o acompanhamento das políticas, supõe o diálogo permanente com os executores. E o **terceiro**, finalmente, conectaria os conselhos municipais entre si, com os conselhos estaduais, assim como entre conselhos estaduais e conselhos nacionais (**articulações horizontal e vertical**), além de outras instâncias da sociedade, de alguma forma vinculadas ao sistema em questão, ampliando, consideravelmente, sua capacidade de articulação e gestão.

Torna-se necessário desenvolver projetos de comunicação devidamente articulados, capazes de satisfazer tais necessidades. Entre outros mecanismos, **fóruns, conferências, seminários, elaboração e distribuição de boletins informativos**, manutenção e acesso a páginas informativas na internet.

### **xvi. Qual é o grande desafio que se coloca para os conselheiros das políticas públicas sociais?**

O novo modelo de participação da sociedade civil na gestão pública, institucionalizando conselhos como forma de participação democrática, representa uma conquista dos movimentos sociais que exige uma luta permanente por sua consolidação.

A implantação de inúmeros conselhos, com grande velocidade, principalmente no âmbito municipal, nem sempre é sinal de avanço de posturas democráticas do poder executivo e das forças locais. Como, em muitos casos esse processo foi agilizado para simples cumprimento de exigências legais para recebimento de recursos, diretos ou indiretos, o grande desafio que vem sendo enfrentado é, portanto, a **qualificação e a capacitação técnica, política e operacional dos conselheiros municipais e estaduais**,

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

tendo em vista o reconhecimento e a legitimidade dos projetos políticos estratégicos das  
políticas públicas sociais.

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Cano, Daniel Jorge. “Módulo Teoria Política – Poder, participação e descentralização nas políticas públicas” in Vogel, Arno e Yannoulas, Silvia C. (Org.) Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil. Brasília: Flacso/Ed. UNESP, 2000.

Constituição Federal de 1988.

Ribeiro, Ricardo e Guedes, Taís Justo Caniato. “Descentralização: limites e possibilidades” Yannoulas, Silvia C. (Org.). Controle Democrático, Descentralização e Reforma do Estado. Brasília: Flacso/Paralelo 15, 2001.

## **VII - OS CONSELHOS DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA**

### **i. Qual é o papel dos Conselhos/Comissões Estaduais de Trabalho/Emprego**

A construção da Política Pública de Trabalho e Renda se assenta primordialmente sobre os colegiados tripartites e paritários nos níveis federal, estadual e municipal. Pautada nos princípios de **democratização** e fundamentada na **transparência** das ações, demanda **participação** do governo e do setor produtivo na busca negociada de consenso para as decisões, na descentralização e na integração das ações.

Os conselhos de trabalho têm **papel estratégico** na construção e na gestão da Política Pública de Trabalho e Renda no país. Esse papel inclui, de modo geral, as atribuições e competências de:

- (aaaaa) Diagnóstico e análise do mercado de trabalho para elaborar propostas/planos de trabalho para os programas no âmbito do Sistema Público de Emprego;
- (bbbbb) Estabelecimento de diretrizes e prioridades que orientem as ações e adaptem as orientações nacionais;
- (cccc) Articulação com os grupos organizados da sociedade civil visando sua participação nas decisões e na execução das ações (estabelecimento de parcerias); e
- (dddd) Estabelecimento de mecanismos de acompanhamento e avaliação das ações.

Essas atribuições implicam na gestão participativa da Política Pública de Trabalho e Renda. Para o exercício desse papel é fundamental uma organização interna dos conselhos assim como o estabelecimento de planos de trabalho e de mecanismos para sua própria atuação.

### **ii. Como se constituem os conselhos de Política Pública de Trabalho e Renda?**

São constituídos a partir de um **modelo tripartite e paritário**, cuja estrutura institucional compreende colegiados em nível federal (**Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT**), estadual (**Conselhos Estaduais de Trabalho / Comissões Estaduais de Emprego – CETS/CEES**) e municipal (**Conselhos Municipais de Trabalho / Comissões Municipais de Trabalho – CMUTS/CMES**).

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

A criação deste modelo surge não apenas traduzindo as conquistas de cidadania da Constituição Federal de 1988 mas como pré-requisito indispensável à criação de um Sistema Público de Emprego que possa dar conta das especificidades do novo mundo do trabalho e dos graves problemas do desemprego e distribuição de renda.

Este esforço exige, não apenas a descentralização mas, principalmente, uma ampla mobilização da sociedade civil e a construção de parcerias entre o governo, setor produtivo (empresários e trabalhadores) e demais atores (por exemplo, as entidades executoras de qualificação profissional).

### **iii. Como foi constituído o CODEFAT?**

A Lei nº 7.998/90 passou a regular o Programa de Seguro-Desemprego e o Abono Salarial, instituindo o **FAT** – Fundo de Amparo ao Trabalhador e o seu gestor, o Conselho Deliberativo do **FAT** – **CODEFAT**. Esse Conselho é **tripartite** e **paritário**, hoje constituído de doze membros a saber:

Quadro 2

<b>Governo</b>	<b>Trabalhadores</b>	<b>Empregadores</b>
01 (um) representante do Ministério do Trabalho e Emprego	01 (um) representante da Central Única dos Trabalhadores	01 (um) representante da Confederação Nacional da Agricultura
01 (um) representante do Ministério da Previdência e Assistência Social	01 (um) representante da Confederação Geral dos Trabalhadores	01 (um) representante da Confederação Nacional do Comércio
01 (um) representante do Ministério da Agricultura e Abastecimento	01 (um) representante da Força Sindical	01 (um) representante da Confederação Nacional da Indústria
01 (um) representante do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES)	01 (um) representante da Social Democracia Sindical	01 (um) representante da Confederação Nacional das Instituições Financeiras

### **iv. Quais são as atribuições do CODEFAT?**

A Lei Nº 7998/90 estabelece em seu Art. 19: “Compete ao Codefat gerir o FAT e deliberar sobre:

(eeee) aprovar e acompanhar a execução do Plano de Trabalho Anual do Programa do Seguro-Desemprego e do abono salarial e os respectivos orçamentos;

(ffff) deliberar sobre a prestação de conta e os relatórios de execução orçamentária e financeira do FAT;

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

- (ggggg)elaborar a proposta orçamentária do FAT, bem como suas alterações;
- (hhhhh)propor o aperfeiçoamento da legislação relativa ao seguro-desemprego e ao abono salarial e regulamentar os dispositivos da Lei 7998/90 no âmbito de sua competência;
- (iiii)decidir sobre sua própria organização, elaborando seu regimento interno;
- (jjjj)analisar relatórios do agente aplicador quanto à forma, prazo e natureza dos investimentos realizados;
- (kkkk)fiscalizar a administração do fundo, podendo solicitar informações sobre contratos celebrados ou em vias de celebração e quaisquer outros atos;
- (llll)definir indexadores sucedâneos no caso de extinção ou alteração daqueles referidos na Lei 7998/90;
- (mmmm)baixar instruções necessárias à devolução de parcelas do benefício do seguro-desemprego, indevidamente recebidas;
- (nnnn)propor alterações das alíquotas referentes às contribuições a que alude o art. 239 da Constituição Federal, com vistas a assegurar a viabilidade econômico-financeira do FAT;
- (oooo)fixar prazos para processamento e envio ao trabalhador da requisição do benefício do seguro-desemprego, em função das possibilidades técnicas existentes, estabelecendo-se como objetivo o prazo de 30 dias;
- (pppp)deliberar sobre outros assuntos de interesse do FAT.”

### **v. Como surgiram os conselhos estaduais e municipais de trabalho?**

A criação dos conselhos estaduais foi regulamentada pela Resolução nº 63/94 do CODEFAT. Entre 1994 e 1998, os Conselhos/Comissões Estaduais de Trabalho foram criados nas vinte e sete unidades da federação e todos foram homologados pelo Codefat. Segundo a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego, até março de 2002, os Conselhos/Comissões Municipais de Trabalho já estariam atuantes em mais de dois mil trezentos municípios, representativos de cerca de 80% da População Economicamente Ativa – PEA.

A despeito das fragilidades do modelo tripartite e paritário nos esforços de implementação, muito se avançou, desde a criação do CODEFAT, no crescimento e

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

consolidação dos conselhos estaduais e municipais de trabalho. Esse avanço é tributado ao Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – **PLANFOR**.

Diferentemente das políticas de saúde, assistência social e educação, pelas quais a criação de conselhos estaduais e municipais é condição para o repasse de recursos federais, na Política Pública de Trabalho e Renda, a criação dos conselhos foi incentivada como mecanismo de participação democrática. Os colegiados estaduais e municipais, a partir da implementação do **PLANFOR**, adquiriram maior visibilidade e passaram a experimentar um status de maior credibilidade frente aos seus interlocutores diretos.

### **vi. Quais são as atribuições dos conselhos estaduais?**

O Conselho/Comissão Estadual atua como o gestor por excelência da Política Pública de Trabalho e Renda em cada uma das unidades da federação. Dentre as suas atribuições destacam-se:

- (qqqqq) monitorar e coordenar demandas da unidade da federação e dos municípios;
- (rrrrr) negociar prioridades de atendimentos;
- (sssss) homologar planos de trabalho (programas, metas, alocação de recursos);
- (ttttt) monitorar a execução das Políticas Públicas de Trabalho e Renda;
- (uuuuu) articular parcerias para a obtenção de recursos adicionais.

### **vii. E quais são as atribuições dos conselhos municipais?**

Os Conselhos/Comissões Municipais cumprem um papel estratégico, enquanto observadores privilegiados das demandas locais:

- (vvvvv) monitorar e coordenar demandas locais, como “antenas” ou “observatórios” das tendências da economia e do mercado de trabalho;
- (wwwww) fixar prioridades de atendimento;
- (xxxxx) monitorar a execução das ações no município;
- (yyyyy) articular parcerias para obtenção de recursos adicionais.

### **viii.Os conselhos são os únicos responsáveis pela implementação da Política Pública de Trabalho e Renda?**

Além dos conselhos (nas esferas federal, estadual e municipal), desempenham papel fundamental o Ministério do Trabalho e Emprego, as Secretarias Estaduais de Trabalho e as Parcerias, que incluem os postos de intermediação, bem como os agentes financeiros e as diversas entidades executoras e avaliadoras dos programas.

### **ix.Qual o papel específico do Ministério do Trabalho e Emprego?**

Além de membro do CODEFAT, o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, exerce o **controle orçamentário e financeiro** dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. Compete à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE, **elaborar as diretrizes e os termos de referência** para a execução dos programas da Política Pública de Trabalho e Renda, **preparar os convênios** com os governos estaduais, centrais sindicais e patronais para a realização dos programas com recursos do FAT, **aprovar a contratação das instituições** para a execução do processo de supervisão e avaliação dos convênios.

### **x.Qual é o papel das Secretarias Estaduais de Trabalho?**

As Secretarias Estaduais de Trabalho são signatárias dos convênios com o Ministério do Trabalho e Emprego para o repasse dos recursos do FAT destinados às ações da Política Pública de Trabalho e Emprego. Têm as funções mais executivas do Sistema Público de Emprego, ou seja:

- (zzzzz)elabora os planos estaduais em sintonia com as diretrizes do CODEFAT e da Secretaria de Políticas Públicas do Ministério do Trabalho e Emprego – SPPE/MTE, assim como com os Conselhos/Comissões Estaduais;
- (aaaaaa)firma convênios com o Ministério do Trabalho e Emprego para a execução dos planos;
- (bbbbbb)contrata, acompanha e supervisiona a execução e avaliação das ações;
- (ccccc)gerencia convênios/contratos e processos de prestação de contas;
- (dddddd)mobiliza/seleciona participantes dos programas;
- (eeeeee)negocia parcerias para obtenção de recursos adicionais.

### **xi. Os conselhos se restringem às atividades relacionadas ao Planfor?**

O planejamento para o PLANFOR tem sido a mola propulsora do exercício de planejamento dos conselhos municipais. No entanto, a Política Pública de Trabalho e Renda deve ser objeto de **planejamento integrado**.

Trata-se do conceito de sistema, ou seja, de **articulação e integração de todas as dimensões** que compõem a Política Pública de Trabalho e Renda - seguro-desemprego, qualificação profissional, intermediação, crédito, produção de informações sobre o mercado de trabalho. E o PLANFOR oferece aos gestores da Política, por intermédio dos Guias do Planfor, orientações operacionais específicas, juntamente com o estabelecimento de normas que, exemplarmente, traduzem na execução a idéia de sistema, que devem servir de orientação para as atividades dos conselhos municipais.

### **xii. Quais são as outras atividades envolvidas?**

A atividade dos conselhos é uma atividade permanente e contínua. As atribuições dos conselhos não se limitam às atividades relacionadas à apresentação de planos municipais, ou seja, monitorar e coordenar demandas locais como “antenas” ou “observatórios” das tendências da economia e do mercado de trabalho e fixar prioridades de atendimento.

Suas atribuições incluem atividades de **controle social**, onde as ações planejadas são acompanhadas em sua execução, assim como de estudo e discussão das avaliações dessas ações (realizadas pelas universidades ou outras entidades especializadas), para a necessária correção não só dos planos elaborados como da própria atuação das diversas entidades executoras dos planos.

Incluem também a **construção de parcerias** com os setores público e privado, com organizações governamentais e não governamentais, com movimentos populares e organizações de voluntários, no sentido de arregimentar recursos adicionais aos provenientes do FAT (não só financeiros) para a implementação da Política Pública de Trabalho e Renda.

Outra atividade importante dos conselhos é a **articulação com os demais conselhos de políticas públicas**, que enseja a realização de reuniões conjuntas e/ou fóruns municipais, dentre outras.

### **xiii. Que problemas foram detectados na implantação e funcionamento dos Conselhos de Política Pública de Trabalho e Renda?**

Problemas relacionados à **gestão participativa, organização interna, construção de parcerias, análise do mercado de trabalho, estabelecimento de diretrizes e prioridades, e acompanhamento e avaliação das ações.**

Os problemas relacionados à organização interna já foram discutidos no capítulo anterior.

Durante processos de capacitação de conselheiros estaduais de trabalho, foram levantados os principais problemas e as soluções propostas no que se refere a:

Quadro 3

<b>Gestão Participativa</b>	
<b>Problemas</b>	<b>Soluções Propostas</b>
Dificuldade para operacionalizar o caráter deliberativo colegiado, tripartite e paritário dos conselhos estaduais e municipais;	Qualificar, permanentemente, os conselheiros estaduais e municipais;
Limitado conhecimento das atribuições e competências dos conselhos;	Realizar reuniões e fóruns de reflexão e intercâmbio entre conselhos municipais, estaduais e o CODEFAT;
Inexistência ou deficiência de intercâmbio com as secretarias municipais, estaduais e federal de trabalho;	Criar mecanismos de ação conjunta entre os órgãos governamentais nas três esferas de governo e os conselhos estaduais e municipais;
Inexistência ou deficiência do intercâmbio com outros conselhos municipais, com conselhos estaduais e com o CODEFAT.	Criar mecanismos de comunicação e acerto das ações parceiras nacionais implementadas nos níveis estadual e municipal.

Quadro 4

<b>Construção de Parcerias</b>	
<b>Problemas Previsíveis</b>	<b>Soluções Propostas</b>
Invisibilidade das ações locais da Política Pública de Trabalho e Renda, em geral, e dos conselhos, em particular;	Informar sobre e debater as ações da Política Pública de Trabalho e Renda junto à sociedade civil (congressos, encontros regionais e microrregionais, boletins informativos, etc.);

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

Desconhecimento ou falta de canais de comunicação com potenciais parceiros.	Conscientizar, sensibilizar, mobilizar potenciais parceiros por meio de reuniões e encontros.
---	---

Quadro 5

<b>Estabelecimento de Diretrizes Prioridades</b>	
<b>Problemas</b>	<b>Soluções Propostas</b>
Gravitação exclusiva ou predominante em torno do PLANFOR, em detrimento das demais ações;	Tratar de forma articulada os planos de trabalho, para incluir todas as ações;
Limitada articulação da análise da demanda do mercado de trabalho e das demandas sociais nos planos de trabalho ;	Efetivar trabalho conjunto com outros conselhos de políticas públicas;
Limitada articulação das ações da Política Pública de Trabalho e Renda com os programas e conselhos das demais políticas públicas;	Estabelecer mecanismos regulares de intercâmbio com os demais conselhos de políticas públicas e com os responsáveis por programas de governo;
Ausência da prática de reuniões para a formulação de diretrizes e prioridades.	Organizar calendário de eventos (reuniões temáticas, fóruns, conferências, etc.) com participação de diversos atores, direta ou indiretamente envolvidos nas ações da Política Pública de Trabalho e Renda.

Quadro 6

<b>Acompanhamento e Avaliação</b>	
<b>Problemas</b>	<b>Soluções Propostas</b>
Intercâmbio irregular e, em certos casos, inexistente, com: secretarias e conselhos estaduais de trabalho, entidades executoras, equipes de acompanhamento / supervisão e avaliação externa;	Elaborar calendário de reuniões conjuntas com secretarias e conselhos estaduais de trabalho, entidades executoras, equipes de acompanhamento / supervisão e avaliação externa;
Falta de acesso ou inadequação dos relatórios de avaliação e outros produtos dos diversos programas;	Solicitar os sumários executivos dos relatórios; Solicitar não só acesso como capacitação para utilização, ao Sistema de Ações Integradas de Emprego – SIGAE;
Falta de redirecionamento dos planos de trabalho, segundo informações emergentes dos processos de acompanhamento / supervisão e avaliação.	Qualificar os conselhos sobre os processos de avaliação das políticas públicas.

O exercício do **controle social**, atribuição dos conselhos de políticas públicas, envolve principalmente atividades relacionadas ao acompanhamento e avaliação das ações realizadas. Algumas dimensões da Política Pública de Trabalho e Renda, como por

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dose conselheiros e técnicos municipais*

exemplo o **PLANFOR** e o **PROGER**, têm mecanismos apropriados para essas atividades. Os conselhos necessitam, prioritariamente, obter acesso aos resultados desses processos, não só para intervir no processo de realização dessas atividades para corrigir erros de percurso (acompanhamento e supervisão), como para corrigir e / ou adequar as atividades de planejamento da demanda conforme os resultados da avaliação.

### **i. Porque foram encontradas tantas dificuldades na implementação e funcionamento dos conselhos?**

De modo geral, as possíveis explicações para as dificuldades encontradas são:

- (ffffff) a cultura inédita, recente e ainda rarefeita de gestão descentralizada e participativa em políticas públicas no país;
- (gggggg) por conseguinte, o estágio embrionário dos próprios conselhos estaduais e municipais, compostos por indivíduos sem experiência com a gestão colegiada e que, subitamente, passaram a se deparar com numerosas e difíceis atribuições;
- (hhhhhh) a reação estrutural das instâncias tradicionais de poder, despreparada para o novo papel negociador dos novos “gestores” das políticas públicas (Estado e sociedade civil), com um setor público acostumado, historicamente, a mero comprador de produtos e serviços, pagando caro por péssimos produtos e serviços.;
- (iiiiii) a estrutura, ainda inadequada, para a atuação de tais organismos (dificuldades com organização interna, mecanismos de informação, memória institucional, etc.);
- (jjjjjj) a característica de rotatividade, própria dos colegiados, que deve ser encarada como uma de suas melhores virtudes (resultado em sua permanente renovação) mas que demanda permanente processo de capacitação;
- (kkkkkk) os vícios autoritários e centralizadores, tradicionais na história brasileira, contaminando os atores envolvidos na elaboração e na gestão das políticas públicas;
- (llllll) a estrutura burocrática dos órgãos dos governos federal, estadual e municipal, com reduzido nível de sinergia operacional, para a gestão das diversas políticas que devem ser articuladas e integradas;

(mmmmmm)a incipiente interlocução entre conselhos nacional, estaduais e municipais.

## **ii. Que instrumentos podem ser utilizados pelos conselheiros para detectar e solucionar tais problemas?**

O “**Guia para Diagnóstico de Atuação**” (*Anexo 1*), foi elaborado com o intuito de subsidiar a geração de propostas para o aprimoramento da atuação dos conselheiros e, paralelamente, apoiar a elaboração de uma minuta de plano de trabalho dos conselhos.

Do mesmo modo, o “**Roteiro sugerido para planos de trabalhos dos conselhos**” (*Anexo 2*), apresenta um breve relato do processo de elaboração de plano de trabalho plurianual.

A título de exemplo de estratégias de atuação que os conselhos devem definir, assim como das atividades que podem ser desenvolvidas em cada estratégia, foi criado o “**Modelo de Programação Mínima – Exercício 1999**” (*Anexo 3*) elaborado em oficina de capacitação de Conselhos Estaduais de Trabalho com a FLACSO.

A elaboração de Planos de Trabalho constituiu-se em tarefa nova e, certamente, enriquecedora para os conselheiros. Em virtude disso, foi desenvolvido o instrumento - “**Teste de Consistência**”- para verificar sua adequação às diretrizes estabelecidas. (*Anexo 4*)

A utilização desse instrumental permitirá verificar em que medida os requisitos de abrangência e fidelidade às dimensões estratégicas estabelecidas, em conjunto, pelos próprios conselheiros, foram atendidos, servindo-lhes, portanto, como um dispositivo de automonitoramento.

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

**Referências Bibliográficas**

Lei 7.998/90.

Mehedff, Carmen Guimarães. “Módulo PPTR – A construção da política pública de trabalho e renda” in Vogel, Arno e Yannoulas, Silvia C. (Org.) Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil. Brasília: Flacso/Ed. UNESP, 2000. pp 76-78

Meireles, José Henrique Alcântara. “Processo de planejamento estadual para elaboração e gestão de políticas públicas” in Yannoulas, Silvia C. (Org) Controle Democrático, Descentralização e Reforma do Estado. Brasília: Flacso/Paralelo 15, 2001. pp 122-125, 149-162, 165.

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

### **QUESTÕES PARA DISCUSSÃO:**

#### **A integração entre as dimensões da Política Pública de Trabalho e Renda**

(nnnnnn) *Em muitos casos, as dimensões da Política são executadas paralelamente, sem mecanismos de articulação entre elas. Quais os principais problemas e/ou obstáculos que dificultam a integração entre as diferentes dimensões da Política Pública de Trabalho e Renda?*

(oooooo) *Quais são os mecanismos concretos de articulação e de fluxo adequado de informações entre as diferentes dimensões da Política Pública de Trabalho e Renda, existentes ou que deveriam ser estabelecidos?*

#### **A integração vertical do sistema Codefat/CETs/CMTs**

(pppppp) *É freqüente a afirmação dos conselhos estaduais de dificuldades de diálogo com o CODEFAT, e dos conselhos municipais de dificuldades similares em relação aos conselhos estaduais. Quais os principais problemas e/ou obstáculos que dificultam a articulação e o diálogo entre os diferentes níveis do sistema tripartite e paritário de gestão da Política Pública de Trabalho e Renda?*

(qqqqqq) *Quais são os mecanismos concretos de articulação, de fluxo adequado de informações, e de diálogo fluido entre os diferentes níveis do sistema tripartite e paritário de gestão da Política Pública de Trabalho e Renda, existentes ou que deveriam ser estabelecidos?*

#### **Integração vertical das bancadas no sistema CODEFAT / CETs / CMTs:**

(rrrrrr) *Quais os principais problemas e/ou obstáculos que dificultam a articulação e o diálogo entre os diferentes níveis das bancadas que integram o sistema tripartite e paritário de gestão da Política Pública de Trabalho e Renda?*

(ssssss) *Quais são os mecanismos concretos de articulação, de fluxo adequado de informações e de diálogo fluido entre os diferentes níveis das bancadas que integram o sistema tripartite e paritário de gestão da Política Pública de Trabalho e Renda, existentes ou que deveriam ser estabelecidos?*

## *Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação dos conselheiros e técnicos municipais*

### **Articulação entre conselhos municipais de trabalho:**

*(ttttt)Quais os principais problemas e/ou obstáculos que dificultam a articulação entre os conselhos municipais de trabalho?*

*(uuuuuu)Quais são os mecanismos concretos de articulação e de fluxo adequado de informações entre os conselhos municipais de trabalho, existente, ou que deveriam ser estabelecidos?*

### **Identificação da demanda, planejamento e acompanhamento da execução da PPTR pelos conselhos municipais de trabalho:**

*(vvvvvv)Como os conselheiros, a partir de suas organizações, podem identificar as demandas?*

*(wwwwww)Quais são as fontes de informação disponíveis no município para a identificação das demandas?*

*(xxxxxx)Onde buscar as fontes de informação sobre o município, disponíveis e/ou geradas no próprio município?*

*(yyyyyy)Como integrar essas informações de modo a definir prioridades e planejar as ações das políticas públicas no município?*

*(zzzzzz)Que projetos sociais e de desenvolvimento econômico, de organismos governamentais e não governamentais, públicos ou privados, são desenvolvidos no município?*

*(aaaaaaa)Como o conselho utiliza essas informações no planejamento das políticas públicas?*

*(bbbbbbb)Quais são os possíveis parceiros que podem trazer recursos para a execução das políticas públicas?*

*(ccccccc)De que maneira o conselho acompanha a execução das políticas públicas no município?*

*(ddddddd)Que informações o conselho necessita para acompanhar essa execução?*

*(eeeeeee)Como fazer com que os autônomos saibam identificar nichos de mercado?*

*(ffffff)As cooperativas só existem no papel. O que fazer para ativá-las?*

*(ggggggg)Não existem informações nos municípios sobre o benefício seguro-desemprego nem sobre o abono salarial. Onde obter informações? Porque não chegam ao município?*

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

*(hhhhhhh)O que dificulta a implantação imediata de postos de intermediação do SINE nos municípios?*

*(iiiiiii)Como efetivar o atendimento ao trabalhador sem as garantias exigidas pelo sistema financeiro?*

*(jjjjjjj)Como integrar a educação formal com a qualificação profissional?*

*(kkkkkkk)Que estratégias as comissões podem utilizar para integrar as políticas?*

*(lllllll)Como garantir o acompanhamento dos projetos decorrentes da PPTR desenvolvida no município?*

*(mmmmmmm)Que relação mantém as comissões municipais de emprego com os agentes financeiros de crédito popular?*

*(nnnnnnn)Como são disponibilizados os mecanismos de acompanhamento dos financiamentos para geração de emprego e renda?*

*(oooooooo)Os conselheiros têm acesso aos mecanismos de acompanhamento e avaliação, tanto da qualificação profissional como dos programas de geração de emprego e renda? Como são utilizados?*

*(ppppppp)Geralmente as empresas se omitem em informar a RAIS e assim o trabalhador não recebe nem o PIS nem o abono salarial. Qual é o papel da fiscalização? Como age para coibir tais problemas?*

*(qqqqqqq)Os instrumentos de informação sobre emprego tratam do emprego formal. Onde e como obter dados sobre o mercado informal?*

## **Anexos\***

(\*) Os instrumentos apresentados nos Anexos foram elaborados inicialmente junto a conselheiros estaduais em processo de capacitação. Várias referências são pertinentes somente a conselhos estaduais, de acordo com suas atribuições, o que não impede sua utilização (adaptada) por conselhos municipais no exercício de seu papel de gestor da política pública em sua esfera de atuação.

## ANEXO 1

### GUIA PARA DIAGNÓSTICO DE ATUAÇÃO<sup>2</sup>

1) A Gestão Participativa de Políticas Públicas, de maneira descentralizada e tripartite, demanda, entre outras coisas, deliberação, construção de consensos, tratamento das divergências, harmonização de interesses, transparência nas decisões, socialização de novos participantes, comunicação com outros interlocutores.

**1.a)** Que mecanismos deverão ser implementados para que o Conselho/Comissão Estadual de Trabalho/Emprego possa exercer seu papel de co-gestora da Política Pública de Trabalho e Renda?

**1.b)** De que maneira o conselho municipal pretende se articular com o conselho estadual? De que maneira o conselho municipal pretende articular-se com outros conselhos municipais de políticas públicas?

**1.c)** Que papel específico deverá ter a Secretaria Executiva dos conselhos?

2) A Política Pública de Trabalho e Renda requer a determinação de metas e diretrizes. Para seu estabelecimento é preciso contar com informação e análise dinâmica sobre a situação e tendências do mercado de trabalho, com o intuito de determinar áreas e setores econômicos que possibilitem (atual ou previsivelmente) a incorporação de trabalhadores ou a geração de renda.

**2.a)** Como os conselhos pretendem definir a demanda (atual e previsível) do mercado de trabalho estadual e local?

**2.b)** Que instrumentos serão utilizados? Quais serão as fontes de dados?

**2.c)** Quais serão os canais para a circulação de informação sobre mercado de trabalho local entre conselhos estaduais e municipais?

---

<sup>2</sup> Este guia, inicialmente elaborado no contexto do Projeto Replanfor/FLACSO para capacitação de conselheiros estaduais de trabalho, e adaptado para utilização por conselheiros municipais, tem por objetivo subsidiar a geração de propostas para o aprimoramento de sua atuação e, paralelamente, apoiar a elaboração de uma minuta de Plano de Trabalho.

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

3) O repasse de recursos do FAT para as Unidades da Federação requer planejamento no que diz respeito às ações de qualificação, intermediação de mão de obra, geração de informações sobre o mercado de trabalho. Com ponto de partida nas informações e análises sobre o mercado de trabalho, isto se reflete na aprovação, pelos conselhos estaduais, dos Planos que detalham os Convênios junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

**3.a)** Qual será o processo de elaboração dos Planos de Trabalho?

**3.b)** Como deverá se dar a discussão, no interior dos conselhos, sobre os Planos de Trabalho?

**3.c)** Qual será o papel a ser desenvolvido pelos conselhos municipais no estabelecimento de metas específicas das ações de qualificação, intermediação, e apoio aos programas de geração de emprego e renda?

4) No processo de implementação de políticas públicas com gestão participativa, descentralizada e tripartite, é fundamental o papel do acompanhamento e avaliação.

**4.a)** Que mecanismos serão utilizados pelos conselhos para avaliar o impacto sobre a empregabilidade dos trabalhadores e o aumento da geração de renda das diversas ações implementadas?

**4.b)** Qual será o modo de acesso dos conselhos às avaliações externas dos programas?

**4.c)** Quais serão os momentos e metodologias a serem utilizadas pelos conselhos para refletir sobre sua própria atuação?

5) A construção e desenvolvimento de políticas públicas com cunho democrático/participativo, em grande escala e no contexto de ajuste estrutural, requer a construção de parcerias junto a diversas entidades públicas e privadas (organismos governamentais de diversas áreas, organismos internacionais, organizações não-governamentais, fundações, instituições financeiras, acadêmicas, etc.).

**5.a)** Que iniciativas deverão tomar os conselhos com o intuito de promover a construção de parcerias?

**5.b)** Como atuará o conselho municipal para influir na seleção/aprovação de agentes executores dos diversos programas de qualificação e geração de trabalho e renda?

**5.c)** Qual será o modo de acesso dos conselhos às informações sobre os programas de investimento e crédito popular, a cargo do BNDES e da FINEP?

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

**5.d)** Como deverão participar os conselhos do esforço nacional no combate ao trabalho infantil? (ver Resolução CODEFAT N° 138/97).

## ANEXO 2

### ROTEIRO SUGERIDO PARA PLANOS DE TRABALHO DE CONSELHOS

#### **Introdução:**

Breve relato do processo de elaboração do Plano de Trabalho plurianual.

#### **Objetivos:**

Os objetivos devem referir-se ao melhoramento e consolidação no desempenho dos conselhos, cujas atribuições e competências foram definidas em Resoluções do CODEFAT. Agrupadas, estas são:

- ☐ Diagnóstico e análise do mercado de trabalho no estado/município;
- ☐ Estabelecimento ou adaptação de diretrizes e prioridades que orientem as ações da política pública de trabalho e renda no estado/município;
- ☐ Articulação com os grupos organizados da sociedade civil (estabelecimento de parcerias);
- ☐ Estabelecimento de mecanismos de acompanhamento e avaliação das ações desenvolvidas no âmbito do estado/município.

#### **Justificativa:**

Fundamentar a pertinência, relevância ou urgência dos objetivos destacados acima, em relação à construção da política pública de trabalho e renda no estado / município, por parte dos conselhos.

#### **Estratégias:**

Identificação de problemas previsíveis para a atuação dos conselhos, indicando vias de solução a serem desenvolvidas no período em perspectiva. Lembrar que é obrigatória a inclusão das seguintes estratégias:

- ☐ Ampliação da qualificação dos conselheiros (estaduais e municipais);
- ☐ Estabelecimento de canais efetivos de comunicação e articulação entre os conselhos (comunicação e articulação horizontal e vertical).

Outras estratégias possíveis são:

- ☐ Melhoria da organização interna;
- ☐ Consolidação e ampliação de parcerias;

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

- Estabelecimento ou melhoria dos mecanismos de informação;
- Recuperação e manutenção da memória institucional.

**Programação da Implementação no ano de .....:**

Explicar, sucintamente, como os objetivos e as prioridades serão atendidos, no ano de .....: ações / atividades, meios e modos de realização.

**Métodos de Acompanhamento e Avaliação:**

Definição de um sistema de monitoramento da programação, que permita aos conselheiros, de forma contínua, avaliar o cumprimento do programado e seus resultados, confirmando ou ajustando as estratégias, no todo ou em parte.

### ANEXO 3

#### MODELO DE PROGRAMAÇÃO MÍNIMA – EXERCÍCIO 1999<sup>3</sup>

<b>Estratégia: debates</b>
(rrrrrr)Elaborar um calendário de reuniões para discussão dos relatórios e informações relativos aos encontros com avaliadores externos, agentes financeiros, etc.
Ação: (ssssss)Elaboração de calendário Responsabilidade: Secretaria Executiva do Conselho Estadual Início: 25/06/99 Conclusão: até setembro de 1999
<b>Estratégia: qualificação</b>
(tttttt)Organização de encontros e programas de qualificação para os membros dos conselhos municipais (uuuuuu)Organizar seminários com os conselhos municipais para esclarecimento de suas funções e competências (vvvvvv)Qualificação dos conselheiros municipais Promover encontros com os conselhos municipais para o estabelecimento de metas.
Ação: Convocação de uma reunião extraordinária do conselho estadual para: (wwwwww)Elaboração de um calendário para visitas aos conselhos municipais homologados (xxxxxxx)Organização de um seminário Responsabilidade: presidente do Conselho Estadual Prazo: até setembro de 1999

<sup>3</sup> Este Modelo foi elaborado exclusivamente no âmbito do Projeto Replanfor, da FLACSO, para a qualificação dos conselheiros estaduais de trabalho, segundo diretrizes, recomendações e normas apresentadas pelo Codefat e pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho no ano de 1999. É importante pensar nas necessárias adaptações tanto para anos posteriores como para sua utilização por conselheiros municipais.

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

<b>Estratégia: informação</b>
(yyyyyyy)Criação de um boletim informativo do Conselho Estadual de Trabalho
Ações: (zzzzzzz)Contato com a Assessoria de Imprensa da secretaria estadual de trabalho (aaaaaaa)Elaboração da pauta Responsabilidade: Presidente/Secretaria Executiva Início: até o final de julho (periodicidade mensal)
<b>Estratégia: memória institucional</b>
(bbbbbbb)Constituição de um arquivo/biblioteca do conselho estadual, com informações e documentações sobre as políticas públicas de trabalho e renda, com comunicações periódicas aos conselheiros das novas aquisições
Ações: (ccccccc)Levantamento e divulgação dos documentos que devem compor o acervo (ddddddd)Determinação do espaço físico Responsabilidade: Secretaria Executiva Início: até o final de julho
<b>Estratégia: apoio</b>
(eeeeeee)Criar o Grupo de Apoio Técnico – GAP, do Conselho Estadual, e, em seu contexto, constituir subcomissões temáticas de acordo com as necessidades identificadas
Ação: (ffffff)Definição do número de membros. Responsabilidade: Presidente Início das atividades do GAP: agosto de 1999
<b>Estratégia: ninhada</b>

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

(gggggggg)Criação de duas subcomissões do conselho estadual:  (hhhhhhh)para reorganizar os processos de formação dos conselhos municipais que já existem e estão pendentes  (iiiiiii)para organizar a formação dos conselheiros municipais desde os municípios, mobilizando o governo, os trabalhadores e empregadores, explicitando os objetivos para criação do colegiado, enfim, conscientizar da importância da participação da sociedade civil organizada
Ação:  (jjjjjjj)Indicação dos componentes por bancada  Responsabilidade: Presidente  Início: próxima reunião ordinária do conselho estadual
<b>Estratégia: participação</b>
(kkkkkkk)Os conselhos municipais deverão desenvolver laços mais fortes com a sociedade civil para obtenção de informações qualitativas sobre o mercado de trabalho
Ações:  (lllllll)Levantamento das instituições que possam oferecer informações sobre o mercado de trabalho  (mmmmmmm)Ofício da presidência do conselho estadual informando da existência do conselho e suas principais atribuições, assim como solicitando informações sobre potenciais contribuições da instituição  Responsabilidade: Presidente  Início: Imediato/o ofício deverá ser aprovado na próxima reunião ordinária do conselho estadual
<b>Estratégia: descentralização</b>
(nnnnnnn)Dinamizar a criação/homologação dos conselhos municipais

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

Ações:  (ooooo)Encaminhar ofício às prefeituras, sindicatos, federações, entre outras entidades, destacando a importância dos conselhos municipais  (ppppppp)Visitas de membros do conselho estadual aos municípios, buscando estimular a criação dos conselhos municipais  Responsabilidade: Subcomissão a ser constituída Início: imediato
<b>Estratégia: trabalhando junto</b>
(qqqqqqq)Manter entendimento com a STB sobre as seguintes informações: a. Quais os critérios utilizados para a criação das AMTs? b. Quais os municípios beneficiados com a criação das AMTs?  (rrrrrrr)Quais as atividades desenvolvidas pelas AMTs e sua composição por entidade?
Ação:  (sssssss)Convidar a Secretaria Estadual de Trabalho para exposição sobre as AMTs  Responsabilidade: Presidência/Secretaria Executiva Início: a definir na próxima reunião do CET
<b>Estratégia: Antecipando</b>

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

Iniciar a discussão sobre os planos de trabalho dos convênios SPES e SEFOR com a antecedência necessária, com a finalidade de subsidiar sua elaboração com critérios, diretrizes e prioridades para a formulação da PPTR em todas as suas dimensões (intermediação, PROGER, qualificação, entre outras)

A elaboração dos critérios, diretrizes e prioridades para os planos de trabalho dos convênios SPES e SEFOR deverá ser precedida por uma série de reuniões temáticas do CET, sendo os principais subsídios as pesquisas disponíveis sobre mercado de trabalho e os relatórios de avaliação externa e acompanhamento de egressos

Promover seminários regionais

Organizar mecanismos para obter informações regulares dos resultados da avaliação externa, interna, supervisão, acompanhamento de egressos, PROGER e intermediação

Solicitar à STB o envio de cópias dos relatórios de avaliação para a Secretária Executiva

Organizar reuniões para discussão dos resultados apresentados em relatórios

Utilização do CET como espaço inicial de construção de parcerias

Ações:

(tttttt)Reunião extraordinária do CET para levantamento das disponibilidades das entidades ali representadas

(uuuuuuu)Definição de um calendário para reuniões temáticas do CET (universidades, STB, SINE, entre outras)

(vvvvvvvv)Definição da data para o seminário regional

Responsabilidade: CET/presidente

Início: próxima reunião ordinária do CET

**Estratégia: Avaliando**

(wwwwwww)Criar espaços de debates com entidades executoras visando o fortalecimento da nova concepção de educação profissional proposta pelo PLANFOR

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

Ação: Organização de seminários abertos para apresentação dos resultados das avaliações realizadas Responsabilidade: presidente do CET Prazo: a ser determinado após a entrega dos relatórios
<b>Estratégia: Vigilantes</b>
(xxxxxxx)Impedir que recursos do FAT financiem empresas que utilizem ou se beneficiem da mão-de-obra infantil
Ação: (yyyyyyy)Solicitar informações sobre empresas que utilizam mão de obra infantil Responsabilidade: secretaria executiva/presidente do CET Início: imediato

#### ANEXO 4

### TESTE DE CONSISTÊNCIA DOS PLANOS DE TRABALHO

#### Quanto à INTRODUÇÃO dos Planos

1. Há uma descrição do processo de elaboração do Plano de Trabalho?

Sim ( ) Não ( )

Está suficientemente claro? Sim ( ) Não ( )

O que é necessário esclarecer mais?

#### Quanto aos OBJETIVOS dos Planos

2. Os objetivos referem-se às principais atribuições e competências definidas pela Resolução 80/95 do CODEFAT, como:

a) Diagnóstico e análise do mercado de trabalho no Estado / Município?

Sim ( ) Não ( )

b) Estabelecimento de diretrizes para as ações da PPTR, no Estado / Município, no que se refere a:

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

- qualificação dos trabalhadores: Sim ( ) Não ( )
  - intermediação de mão-de-obra: Sim ( ) Não ( )
  - seguro desemprego: Sim ( ) Não ( )
  - crédito popular: Sim ( ) Não ( )
  - produção de informações sobre mercado de trabalho Sim ( ) Não ( )
  - c) Construção de parcerias? Sim ( ) Não ( )
  - d) Estabelecimento de mecanismos de acompanhamento e avaliação das ações,  
desenvolvidas no Estado, Município, no que diz respeito a:
    - qualificação profissional: Sim ( ) Não ( )
    - intermediação: Sim ( ) Não ( )
    - acesso a crédito: Sim ( ) Não ( )
  - e) - outras ações com recursos do FAT: Sim ( ) Não ( )
  - f) Fortalecimento do sistema tripartite e paritário? Sim ( ) Não ( )
3. Nos objetivos, constam outras atribuições e competências dos conselhos?  
Não ( )  
Sim ( ) - Quais?
4. Está justificada, para cada objetivo colocado, sua relevância ou urgência?
- a) Sim ( ) Parcialmente ( ) Não ( ) Não consta como objetivo ( )
  - b) Sim ( ) Parcialmente ( ) Não ( ) Não consta como objetivo ( )
  - c) Sim ( ) Parcialmente ( ) Não ( ) Não consta como objetivo ( )
  - d) Sim ( ) Parcialmente ( ) Não ( ) Não consta como objetivo ( )
  - e) Sim ( ) Parcialmente ( ) Não ( ) Não consta como objetivo ( )
  - f) Sim ( ) Parcialmente ( ) Não ( )
  - f) Sim ( ) Parcialmente ( ) Não ( )

**Quanto às ESTRATÉGIAS**

5. As estratégias incluídas no Plano contemplam:

- Ampliação da qualificação dos conselheiros? Sim ( ) Não ( )
- Criação de novos conselhos de trabalho? Sim ( ) Não ( )

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

- Mobilização dos conselhos já existentes? Sim ( ) Não ( )
- Estabelecimento de canais verticais de comunicação entre conselhos de trabalho  
(municipal, estadual e Codefat)? Sim ( ) Não ( )
- Estabelecimento de canais de comunicação com outros conselhos municipais de  
trabalho? Sim ( ) Não ( )
- Estabelecimento de canais de comunicação com outros conselhos municipais das  
demais políticas públicas? Sim ( ) Não ( )
- Consolidação de parcerias? Sim ( ) Não ( )
- Estabelecimento de novas parcerias? Sim ( ) Não ( )
- Estabelecimento de mecanismos de informação? Sim ( ) Não ( )
- Melhoria de mecanismos de informação já existentes? Sim ( ) Não ( )
- Recuperação da memória institucional? Sim ( ) Não ( )
- Aperfeiçoamento da organização interna? Sim ( ) Não ( )

6. Foram incluídas outras estratégias? Quais?

**Quanto à IMPLEMENTAÇÃO**

7. Para atender aos objetivos propostos, foram explicitados:

Ações/atividades?

Para todos ( ) Para a maioria ( ) Para alguns ( ) Para nenhum ( )

Meios de realização?

Para todos ( ) Para a maioria ( ) Para alguns ( ) Para nenhum ( )

Modos de realização?

Para todos ( ) Para a maioria ( ) Para alguns ( ) Para nenhum ( )

**Quanto ao ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO**

8. Foi definido um sistema de acompanhamento para as ações estabelecidas nos Plano?

Sim ( ) Não ( )

9. Esse sistema permite acompanhar, de forma contínua, o cumprimento do  
programado?

Sim ( ) Parcialmente ( ) Não ( )

10. Permite avaliar seus resultados para ajustes?

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

Sim ( )

Parcialmente ( )

Não ( )

## ANEXO 5

### INFORMAÇÕES SOBRE O MERCADO DE TRABALHO.

#### i. Pesquisas Domiciliares

Quadro 7

#### *Programa Nacional de Amostra por Domicílio – PNAD*

- Realizada pela **Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE**
- Pesquisa anual de abrangência nacional
- Estruturada por áreas: trabalho, saúde, demografia, habitação, educação, entre outras.
- Os dados populacionais caracterizam a **População em Idade Ativa – PIA**: pessoas com mais de 10 anos de idade, segundo a condição de atividade (ocupados - empregados, trabalhadores sem emprego formal, os que trabalham por conta própria, desempregados e inativos).
- Permite a mensuração da **População Economicamente Ativa - PEA**, que engloba os ocupados e os desempregados.
- Os dados são disponíveis para o total das unidades da federação e para as regiões metropolitanas (não são disponíveis por municípios)
- Variáveis levantadas: dados populacionais gerais (sexo, idade, cor e situação do domicílio), nível de instrução, trabalho, famílias, domicílios, rendimento mensal e migração
- Resultados publicados para as unidades da federação e regiões geográficas
- Dados brutos podem ser adquiridos em CD-ROM

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

Quadro 8

***Pesquisa Mensal de Emprego – PME:***

- Realizada pelo **IBGE** em domicílios representativos de seis regiões metropolitanas (Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo)
- Periodicidade: mensal
- A análise mensal dos resultados contempla:
- População total e PEA
- População desocupada total (com e sem experiência anterior de trabalho)
- População ocupada por setor de atividade econômica e posição na ocupação
- Valores dos rendimentos médios e rendimento médio em salários mínimos do trabalho principal
- Taxa de desemprego aberto.

Fonte: Comissão Estadual de Emprego do Estado de São Paulo – CETE-SP. Como Conhecer o Mercado de Trabalho em seu Município: Fonte de Dados: Emprego e Desemprego – Guia de Referências.

**Informações adicionais:**

IBGE – Rio de Janeiro

Tel.: (021) 260-0239 413-1122

Internet: <http://www.ibge.org.br>

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

Quadro 9

***Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED***

- ☐ Metodologia desenvolvida pelo **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE e Fundação SEADE**
- ☐ Periodicidade: mensal
- ☐ Abrange domicílios de seis regiões metropolitanas (Belo Horizonte, Distrito Federal, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo)
- ☐ Fornece informações sobre a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho (ocupados, desempregados e inativos são caracterizados segundo atributos pessoais – sexo, idade, nível de instrução, posição no domicílio) e informações específicas sobre:
  - ☐ **Ocupados:** setor e ramo de atividade, posição na ocupação, rendimentos médios do trabalho
  - ☐ **Desempregados:** setor de atividade econômica e ocupação no último emprego, tempo de procura por trabalho e duração do desemprego, formas de sobrevivência

Fonte: Comissão Estadual de Emprego do Estado de São Paulo – CETE-SP. Como Conhecer o Mercado de Trabalho em seu Município: Fonte de Dados: Emprego e Desemprego – Guia de Referências.

**Informações Adicionais**

Dieese - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos  
R. Ministro Godói, 310 Pq. Água Branca – Perdizes 05001 900 - São Paulo - SP  
Tel: (011) 3874 5366 Fax: (011) 3872 3218  
E-mail:[en@dieese.org.br](mailto:en@dieese.org.br)

## **ii.Registros Administrativos**

Quadro 10

### ***Relação Anual de Informações Sociais – RAIS:***

- **Abriga informações sobre o mercado de trabalho formal:**
- Informações anuais referentes ao estoque e à movimentação de mão-de-obra empregada no setor formal da economia (celetista e estatutário)
- Abrange municípios, com desagregações setoriais e ocupacionais
- Inclui as variáveis: sexo, faixa etária, rendimentos em salários mínimos, grau de instrução, grupo ocupacional e tempo de serviço
- **Cobertura de cerca de 90% do mercado formal brasileiro**
- **Tem por objetivo identificar o trabalhador com direito ao abono salarial do PIS/PASEP**
- **Informações recebem tratamento estatístico**
- **São disponibilizadas em forma de CD-ROM ou *on-line* .**

#### **Informações adicionais:**

Coordenação Geral de Estatísticas do trabalho e Identificação Profissional - CGETIP  
Ministério do Trabalho e Emprego  
Esplanada dos Ministérios, Bloco F  
Tel.: (061) 226-4075 Fax: (061) 225-1202  
E-mail: [cgetip.spes@mte.gov.br](mailto:cgetip.spes@mte.gov.br)

Quadro 11

***Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED:***

<p><input type="checkbox"/> <b>Fonte de informações criada para:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Acompanhar e fiscalizar o processo de admissão e dispensa de trabalhadores</p> <p><input type="checkbox"/> Estabelecer medidas contra o desemprego</p> <p><input type="checkbox"/> Permitir assistência aos desempregados</p> <p><input type="checkbox"/> Subsidiar estudos e análises do mercado de trabalho, programas e projetos de iniciativa pública e privada</p> <p><input type="checkbox"/> <b>Abrangência nacional, com desagregações em nível geográficos, setoriais e ocupacionais.</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>Inclui as variáveis: sexo, faixa etária, escolaridade, salário</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>Módulo I: extraído do anverso do formulário, se refere ao estabelecimento, permitindo calcular:</b></p> <p><input type="checkbox"/> o índice mensal de emprego: relação percentual entre o total de empregados no último dia do mês de referência e o primeiro dia do mesmo mês</p> <p><input type="checkbox"/> a taxa de rotatividade mensal: dada pela relação percentual entre o menor movimento (de admissão ou demissão) havido durante o mês e o número total de empregados no primeiro dia do mês de referência</p> <p><input type="checkbox"/> a flutuação mensal de emprego: número absoluto de admissões e demissões ocorridas durante o mês de referência.</p> <p><input type="checkbox"/> <b>Módulo II: proveniente dos dados do verso de formulário, informa os atributos de cada empregado, abrangendo dados do mês de referência, apresentando estatísticas sobre os salários de admissão</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>Informações recebem tratamento estatístico e são disponibilizadas em forma de CD-ROM ou <i>on-line</i> .</b></p>
---

**Informações adicionais:**

Coordenação Geral de Estatísticas do trabalho e Identificação Profissional - CGETIP  
Ministério do Trabalho e Emprego  
Esplanada dos Ministérios, Bloco F  
Tel.: (061) 226-4075 Fax: (061) 225-1202 E-mail: [cgetip.spes@mte.gov.br](mailto:cgetip.spes@mte.gov.br)

Quadro 12

### ***iii.Sistema de Gestão das Ações de Emprego - SIGAE***

**Objetivo:** Sistema criado para melhorar a efetividade das ações de emprego. Trata-se de uma ferramenta de gestão, monitoramento e transparência dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT aplicados na Política Pública de Trabalho e Renda - PPTR, integrando qualificação profissional, seguro-desemprego, intermediação de mão de obra, informações ao trabalhador e programa de geração de emprego e renda.

Essa integração é possível devido à definição de uma ficha única para cadastramento dos trabalhadores em todas as políticas financiadas pelo FAT, contendo informações que possibilitem ações afirmativas para grupos socialmente vulneráveis ou discriminados, tais como: mulheres chefe de família, minorias étnicas, deficientes físicos, pobres, moradores de periferias, entre outros.

O Sistema cadastra as vagas oferecidas por empresários e o perfil desejado de candidatos para preenche-las.

Inclui também as diferentes etapas que envolvem o **PLANFOR**: planejamento, execução, acompanhamento de contratos, prestação de contas e integração com as demais ações da PPTR.

Possibilita o atendimento ágil do trabalhador nos postos de atendimento ao trabalhador em todo o País, essencial para fazer frente ao aumento da procura dos trabalhadores pelas ações de emprego.

#### **Informações possíveis do módulo de qualificação profissional integrante do SIGAE- ·**

(zzzzzzzz)Focalização prevista e atendida (PEA, População, Público Alvo e Setor Econômico);

(aaaaaaaa)Acompanhamento das ações (Cursos de Qualificação, Custo Médio e Carga Horária, Ações de Qualificação e Projetos Especiais, Índices de Encaminhamento e Taxa de Evasão, Projetos Especiais por tipo de Projeto, Classificação por Tipo de Entidade Executora); ·

(bbbbbbbbb)Municípios previstos e atendidos (Capitais ou Áreas Metropolitanas, Comunidade Ativa e Comunidade Solidária); ·

(cccccccc)Perfil dos treinandos atendidos (Faixa Etária, Gênero, Localização do domicílio; Raça/Cor, Escolaridade, Situação no Mercado de Trabalho, Chefia de Família, Renda Própria, Pessoa Portadora de Deficiência).

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

**Usuários do sistema** - O SIGAE é operacionalizado por todas as Secretarias Estaduais de Trabalho e Parcerias Nacionais, incluindo os postos de atendimento do trabalhador dos estados e das centrais sindicais, assim como pelas mais de 1500 entidades executoras contratadas para a execução das ações de qualificação profissional implementadas no âmbito do **PLANFOR**, cabendo às Secretarias e Parcerias Conveniadas ao MTE, cobrar e supervisionar a operacionalização do referido sistema por parte de suas entidades executoras, bem como aprovar as informações por estas alimentadas antes do envio dos dados a um banco de dados centralizado.

**Produto gerado** - O Sistema foi pensado para possibilitar o acesso direto às informações em todo o País, tanto por parte dos usuários deste Ministério, como dos órgãos de controle e do público em geral. Para isso, a utilização da internet é importante, o que permite consultar o total de recursos repassados a todos os estados e parceiros, cobertura em cada município, relação das entidades executoras, programação de cursos, lista dos inscritos nas ações de qualificação em todos os municípios do País e resultados da execução do **PLANFOR**.

**Informações adicionais:**

Ministério do Trabalho e Emprego

Secretaria de Políticas Públicas de Emprego

Departamento de Qualificação Profissional - Gerência de Informações

Esplanada dos Ministérios, Bloco F sala 306

Tel.: (061) 317-6165 Fax: (061) 317-6406

E-mail: [nid.sefor@mte.gov.br](mailto:nid.sefor@mte.gov.br)

Internet: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

**BIBLIOGRAFIA<sup>4</sup>**

- Camargo, Célia Reis. *Experiências Inovadoras de Educação Profissional: memória em construção de experiências inovadoras na qualificação do trabalhador (1996-1999)*. Brasília, FLACSO.
- Cano, Daniel Jorge. “Módulo Teoria Política – Poder, participação e descentralização nas políticas públicas” in Vogel, Arno e Yannoulas, Silvia C. (Org.) Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil. Brasília: Flacso/Ed. UNESP, 2000.
- Constituição Federal de 1988.
- Faria, Vilmar Evangelista. “Módulo Socioeconômico – A política social no Brasil: uma perspectiva comparada” in Vogel, Arno e Yannoulas, Silvia C. (Org.) Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil. Brasília: Flacso/Ed. UNESP, 2000.
- Fausto, Ayrton; Garcia, Cid e Ackerman, Werner (Orgs.) Planejando com Foco na Demanda do Mercado de Trabalho: apoio à elaboração dos Planos Estaduais de Qualificação Profissional (PEQs) 1999-2002. Brasília: Flacso/UNESP, 2000.<sup>5</sup>
- Gabos, Stela. “Reflexões sobre planejamento de políticas públicas de trabalho e renda com foco na demanda” Yannoulas, Silvia C. (Org.) Controle Democrático, Descentralização e Reforma do Estado. Brasília: Flacso/Paralelo 15, 2001.
- Leão, Marilene Guimarães e Lage, Fátima Imaculada Cunha. “Conselhos Municipais de Assistência Social: limites e possibilidades” in Yannoulas, Silvia C. (Org.) Controle Democrático, Descentralização e Reforma do Estado. Brasília: Flacso/Paralelo 15, 2001.
- Leite, Elenice M. “Módulo Sociologia do Trabalho – Reestruturação produtiva no Brasil: mudanças no mercado de trabalho e impactos sobre a qualificação profissional” in Vogel, Arno e Yannoulas, Silvia C. (Org.) Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil. Brasília: Flacso/Ed. UNESP, 2000.

---

<sup>4</sup> Essa Bibliografia contém somente os textos e instrumentos utilizados diretamente na preparação deste documento. Para uma Bibliografia mais completa, consultar as riquíssimas referências bibliográficas de cada publicação e/ou CD-ROMs da FLACSO.

<sup>5</sup> Ver, em especial, a parte referente a Materiais Didáticos, pp. 43-111.

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

Mehedff, Carmen Guimarães. “Módulo PPTR – A construção da política pública de trabalho e renda” in Vogel, Arno e Yannoulas, Silvia C. (Org.) Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil. Brasília: Flacso/Ed. UNESP, 2000.

Meireles, José Henrique Alcântara. “Processo de planejamento estadual para elaboração e gestão de políticas públicas” in Yannoulas, Silvia C. (Org) Controle Democrático, Descentralização e Reforma do Estado. Brasília: Flacso/Paralelo 15, 2001.

Resoluções do Codefat.

Ribeiro, Ricardo e Guedes, Taís Justo Caniato. “Descentralização: limites e possibilidades” Yannoulas, Silvia C. (Org.). Controle Democrático, Descentralização e Reforma do Estado. Brasília: Flacso/Paralelo 15, 2001.

SPPE/MTE. Guia do Planfor 2001. Brasília: MTE, julho de 2001 – versão revista.

\_\_\_\_\_. Gestão de Políticas Públicas: formação de membros de conselhos / comissões municipais. Termo de referência. MTE, novembro de 2000 (versão preliminar, para discussão/revisão).

Vogel, Arno e Yannoulas, Silvia C. “Planos de trabalho das comissões estaduais de trabalho (CETs)” in Vogel, Arno e Yannoulas, Silvia C. (Org.). Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil. Brasília: Flacso/Ed. UNESP, 2000.

Vogel, Arno e Yannoulas, Silvia C. “Materiais didáticos” in Vogel, Arno e Yannoulas, Silvia C. (Org.). Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos Conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil. Brasília: Flacso/Ed. UNESP, 2000.

Vogel, Vera L. O. “Pessoas portadoras de necessidades especiais no Planfor.” in Vogel, Arno (org.) Trabalhando a diversidade no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidade especiais. Brasília, Flacso/Ed. UNESP, 2001. pp 111.

Yannoulas, Silvia C. “Notas para a integração do enfoque de gênero na educação profissional” in Vogel, Arno (org.) Trabalhando a diversidade no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidade especiais. Brasília, Flacso/Ed. UNESP, 2001.

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

**ÍNDICE<sup>6</sup>**

<b>Palavra Chave</b>	<b>Questão</b>
Abono Salarial (benefício, critérios habilitação, processamento automatizado, informações adicionais)	11
Bolsa Qualificação	12
CAGED	Anexo 5
CODEFAT (constituição, composição, atribuições)	50-51
CODEFAT (gestão dos recursos)	6,
colegiados (de direitos, de políticas públicas)	37
comissão estadual de emprego (constituição, atribuições)	6, 52-53
comissão municipal de emprego (atribuições)	6, 54
conselho estadual de trabalho (constituição, atribuições)	6, 52-53
conselho municipal de trabalho (atribuições)	6,54
conselhos (articulação, integração)	58
conselhos (conflitos, negociação, consenso)	41
conselhos (controle social)	6, 59
conselhos (democratização)	32
conselhos (funções)	44
conselhos (intermunicipais)	43
conselhos (participação social)	32
conselhos (problemas / soluções)	46
conselhos (representatividade)	38, 42
conselhos (rotatividade)	38
conselhos (versus entidades executoras)	45
conselhos da política pública de trabalho e renda (papel, constituição)	48-49
conselhos da política pública de trabalho e renda (problemas / soluções)	46, 62, Anexos 1-4
controle social	6, 59

<sup>6</sup> Com o objetivo de agilizar o acesso a temas específicos tratados no texto, o Índice foi construído com base em expressões/palavras-chave presentes no texto e referenciadas, não as páginas, mas as questões que as contêm.

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

cor/raça (conceito, discriminação no trabalho e ocupação, PLANFOR)	30
demanda do mercado de trabalho (fontes primárias, secundárias, projetos, definição da demanda)	22-24
demanda social (discriminação, diversidade, igualdade de oportunidades, gênero, raça/cor, pessoas portadoras de necessidades)	25-31
descentralização	33
dimensões da política pública de trabalho e renda	2, 9-15
diversidade	27,28
entidades executoras (acesso a crédito, avaliação externa, intermediação, investimentos, política pública de trabalho e renda, qualificação profissional)	7
Fundo de Amparo ao Trabalhador (composição dos recursos)	5
Fundo de Amparo ao Trabalhador (gestão dos recursos)	6
gênero (conceito, discriminação no trabalho e ocupação, PLANFOR)	29
informações sobre o mercado de trabalho	15, Anexo 5
integração (política pública de trabalho e renda)	16-17
integração (políticas públicas)	19 - 20
integração horizontal	18
integração vertical (níveis, bancadas)	18
intermediação (objetivo, atividades, entidades executoras)	14
Ministério do Trabalho e Emprego (papel na PPTR)	56
movimentos voluntários	8
parcerias	8
paritarismo / paritário	6, 49
participação social	34
pesquisas domiciliares	15, Anexo 5
pessoas portadoras de deficiência (conceito, discriminação no trabalho e ocupação, PLANFOR)	31
planejamento (demanda do mercado de trabalho)	22-24
planejamento (demanda social)	25
planejamento (política pública de trabalho e renda)	21

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

PLANFOR (objetivos, atividades, eixos de atuação, mecanismos de implementação, Planos Estaduais de Qualificação – PEQs, Parcerias Nacionais/Regionais – PARCs, público-alvo)	9
PME	Anexo 5
PNAD	Anexo 5
política pública (conceito)	1
política pública de trabalho e renda (conceito)	2
política pública de trabalho e renda (entidades executoras)	7
política pública de trabalho e renda (financiamento)	4
política pública de trabalho e renda (integração)	16-17
política pública de trabalho e renda (público-alvo)	3
políticas compensatórias	2
políticas de acesso a crédito	2
políticas de investimento	2
políticas de valorização do trabalhador	2
PROGER (Proger Urbano, Proger Rural, Proger Novo Empreendedor, Funproger)	10
Programa de Crédito Produtivo Popular	10
Pronaf	10
público-alvo (abono salarial)	3
público-alvo (acesso a crédito)	3
público-alvo (intermediação)	3
público-alvo (política pública de trabalho e renda)	3
público-alvo (qualificação)	3
público-alvo (seguro-desemprego)	3
raça/cor (conceito, discriminação no trabalho e ocupação, PLANFOR)	30
RAIS	Anexo 5
registros administrativos	15, Anexo 5
representação colegiada	35
representatividade	38
rotatividade	36
Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (papel na PPTR)	56

*Trabalho, Renda e Participação Social: Questões básicas para a atuação  
dose conselheiros e técnicos municipais*

Secretarias Estaduais de Trabalho (papel na PPTR)	57
Seguro-Desemprego (benefício, requisitos para habilitação, valor benefício, benefícios especiais, informações adicionais)	12
Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal	12
Seguro-Desemprego Especial	12
SIGAE	Anexo 5
SINE -	13
tripartismo / tripartite	6, 49