

# Regulamento

## **2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba**

### **Capítulo I**

#### **Da Realização da 2ª Conferência Municipal do Trabalho**

**Art. 1º** - A 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba, convocada pela Portaria nº 03, de 10 de junho de 2015, realizar-se-á nos dias 14 e 15 de agosto de dois mil e quinze, sexta-feira e sábado, respectivamente, nas dependências do Centro de Capacitação da SME, Rua Dr. Faivre, nº 398, Centro, Curitiba, Paraná.

**Art. 2º** - A Comissão Preparatória, constituída pela Resolução nº 001/2015-CMERT, foi indicada para realização da 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba.

### **Capítulo II**

#### **Dos Objetivos**

**Art. 3º** - A 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba terá como finalidade:

I – Realizar um diagnóstico da situação do mercado de trabalho e das políticas públicas de emprego no município de Curitiba;

II – Apresentar e debater as ações de geração de emprego, renda e qualificação profissional na Cidade de Curitiba, na perspectiva do desenvolvimento local sustentável com inclusão social;

III – Discutir a integração as ações de geração de emprego, renda e qualificação com o Estado do Paraná e a União;

IV – Fomentar o diálogo social e promover o tripartismo;

V – Aprovar propostas para a política municipal e para o planejamento orçamentário para a área do trabalho e emprego (PPA, LDO e LOA) para o período do próximo mandato dos (as) Conselheiros (as) eleitos (as);

VI – Promover a articulação entre os instrumentos de políticas de emprego, trabalho e renda com as demais políticas públicas no município de Curitiba;

VII – Eleger as entidades dos segmentos de trabalhadores e empregadores para novo mandato de duração de 03 (três) anos para o Conselho Municipal do Emprego e Relações do Trabalho;

VIII – Apresentar propostas para a política municipal do trabalho e emprego, especialmente no que se refere aos temas que serão aprofundados nos grupos de trabalho<sup>1</sup> que deverão Plano Plurianual (PPA) da SMTE;

1 Os trabalhos em grupo da 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba tratarão dos seguintes temas: I - Qualificação profissional: políticas em nível municipal, estadual e federal; II – Empregabilidade e juventude; III – Saúde e segurança do trabalho; IV – Diálogo social e representação dos trabalhadores.

IX – Conhecer a dinâmica, concepção e funcionamento do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), em construção no Brasil, no Paraná e no contexto de Curitiba.

**Art. 4º** A 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba terá como temário geral: “Trabalho Decente e os Desafios da Política Pública”.

### **Capítulo III**

## **Participantes e Inscrições**

**Art. 5º** Serão participantes da 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba os membros titulares e suplentes do CMERT, representantes da Administração Pública, representantes dos Empregadores e representantes dos Trabalhadores, além de representantes de entidades convidadas e observadoras (es), conforme definição da Comissão Preparatória.

**§1º** A 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba será constituída por 168 (cento e sessenta e oito) delegadas e delegados, distribuídos da seguinte forma:

I – 44 (quarenta e quatro) delegadas (os), representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras;

II – 44 (quarenta e quatro) delegadas (os), representantes dos empregadores;

III – 44 (quarenta e quatro) delegados (as), representantes da administração pública;

VI - 18 (dezoito) membros titulares do CMERT;

V - 18 (dezoito) membros suplentes do CMERT.

**Art. 6º** A escolha das (os) Delegadas (os) representantes da Administração Pública será feita a partir da indicação dos representantes dos órgãos públicos municipais pelo Poder Executivo Municipal, no período das inscrições, e, se necessário, será mediada pela Comissão Preparatória.

**Art. 7º** O critério de escolha das (os) Delegadas (os) representantes das (os) Empregadoras (es) será feita pelo segmento dos empregadores até o dia 10 de junho de 2015, e, preferencialmente, seguirá os setores econômicos definidos pelo IBGE, proporcional ao número de trabalhadores (RAIS) de cada setor econômico, garantido ao menos 01 (um) representante de cada setor, e, se necessário, será mediada pela Comissão Preparatória.

**Art. 8º** O critério de escolha das (os) Delegadas (os) representantes das (os) Trabalhadoras (es) será feita pelo segmento dos trabalhadores até o dia 10 de junho de 2015, e será apresentado na reunião do CMERT, e, preferencialmente, seguirá em número proporcional à quantidade de trabalhadores inscritos por Central Sindical no Ministério do Trabalho e Emprego, garantido, ao menos, 01 (um) de cada Central, e, se necessário, será mediada pela Comissão Preparatória.

**Parágrafo único:** Conforme orientação acima, as entidades sindicais de trabalhadores que não se encontram afiliadas a nenhuma Central Sindical legalmente constituída, poderão participar desde que obtenham o aval de uma Central Sindical, e que não alterem a formação de cada bancada.

**Art. 9º** A inscrição das (os) delegadas (os) dos segmentos será realizada no período de **15 de junho a 15 de julho de 2015**, por *email*, através de envio de formulário preenchido e assinado para o endereço eletrônico: [cmert@smte.curitiba.pr.gov.br](mailto:cmert@smte.curitiba.pr.gov.br) na sede da Secretaria Municipal do Trabalho, Rua da Glória 362, 7º andar, Centro Cívico, das 9h às 12h e das 14h às 17h, mediante apresentação do formulário de inscrição, devidamente preenchido e assinado.

**Parágrafo único.** Deverão ser inscritas (os) tantos suplentes quantos forem os (as) delegadas (os) efetivos a que o segmento tiver direito, indicando-se a ordem de substituição.

**Art. 10** O credenciamento das (os) delegadas (os) ocorrerá no local da realização da 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba, das 17hs às 20hs do dia 14/08/2015, e das 07h30min às 09h do dia 15/08/2015.

**Parágrafo único.** As (os) delegada (os) inscritas (os) que não puderem participar da 2ª Conferência deverão comunicar a Comissão Preparatória até às 14h (quatorze horas) do dia 12/08/2015, para a convocação do respectivo suplente.

**Art. 11** A critério da Comissão Preparatória da 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba, poderão participar **Observadoras (es) e Convidadas (os) com direito a voz e sem direito a voto**, desde que devidamente credenciadas (os).

**Art. 12** Os (as) Delegadas (os), devidamente inscritos e credenciados, terão direito a voz e voto nos trabalhos da Conferência.

**Art. 13** A Plenária Final de aprovação das resoluções da 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho, acontecerá no dia 15 (quinze) de agosto de 2015, das 14h (quatorze) às 17h (dezessete) horas.

#### **Capítulo IV**

##### **Envio de Propostas Escritas**

**Art. 14** As organizações participantes e órgãos da Administração Pública que inscreverem Delegados e Observadores poderão apresentar documentos escritos sobre os temas que serão debatidos na 2ª Conferência Municipal do Trabalho.

**§1º** Estes documentos serão reunidos em uma apostila que, junto com os textos do Conselho Municipal e Secretaria Municipal do Trabalho de Curitiba, servirão de documento base para os Grupos de Trabalho.

**§2º** Os documentos referentes aos eixos temáticos da 2ª Conferência deverão conter no máximo 05 (cinco) páginas, e devem se referir diretamente ao tema debatido.

**§3º** Os documentos deverão ser enviados entre 01 de junho a 10 de julho de 2015, para o endereço eletrônico: *cmert@smte.curitiba.pr.gov.br*

**§4º** Deve ser salientado que as propostas aprovadas nos Grupos de Trabalho serão remetidas à Plenária Final, e se aprovadas serão transformadas em resolução da 2ª Conferência.

**Art. 15** Os casos omissos neste Regulamento serão resolvidos por maioria simples em Reunião da Comissão Preparatória.

# Regimento Interno

## 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba

### Capítulo I

#### Regras Gerais

**Art. 1º** A 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba (2º Conferência Municipal do Trabalho) será aberta à participação de delegadas (os), convidadas (os) e observadoras (os), na forma do Regulamento aprovado pelo plenário do CMERT, na reunião ordinária do mês de maio de 2015.

### Capítulo II

#### Objetivos

**Art. 2º** A 2º Conferência Municipal do Trabalho tem como objetivo a apresentação e debates sobre as ações de geração de emprego, renda e qualificação profissional na cidade de Curitiba, nos termos do art. 3º, XVIII, do Regimento Interno do Conselho Municipal do Emprego e Relações do Trabalho (CMERT), além dos seguintes objetivos:

- I – Realizar um diagnóstico da situação do mercado de trabalho e das políticas públicas de emprego no município de Curitiba;
- II – Apresentar e debater as ações de geração de emprego, renda e qualificação profissional na Cidade de Curitiba, na perspectiva do desenvolvimento local sustentável com inclusão social;
- III – Discutir a integração as ações de geração de emprego, renda e qualificação com o Estado do Paraná e a União;
- IV – Fomentar o diálogo social e promover o tripartismo;
- V – Aprovar propostas para a política municipal e para o planejamento orçamentário para a área do trabalho e emprego (PPA, LDO e LOA) para o período do próximo mandato dos (as) Conselheiros (as) eleitos (as);
- VI – Promover a articulação entre os instrumentos de políticas de emprego, trabalho e renda com as demais políticas públicas no município de Curitiba;
- VII – Eleger as entidades dos segmentos de trabalhadores e empregadores para novo mandato de duração de 03 (três) anos para o Conselho Municipal do Emprego e Relações do Trabalho criado pela Lei Municipal 8.784/1995;
- VIII – Apresentar propostas para a política municipal do trabalho e emprego, especialmente no que se refere aos temas que serão aprofundados nos grupos de trabalho que deverão Plano Plurianual (PPA) da SMTE;
- IX – Conhecer a dinâmica, concepção e funcionamento do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), em construção no Brasil, no Paraná e no contexto de Curitiba.

**Parágrafo único.** Os resultados da 2ª Conferência Municipal serão encaminhados para o Chefe do Poder Executivo de Curitiba e para a Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego, visando direcionar a política municipal do trabalho e emprego de Curitiba e o orçamento direcionado à Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego.

### Capítulo III

#### Estrutura e Organização

**Art. 3º** A 2ª Conferência Municipal do Trabalho será realizada nos dias 14 e 15 de agosto de 2015, sexta-feira e sábado, no Centro de Capacitação da Secretaria Municipal de Educação, à Rua Dr. Faivre, nº 398, Centro, Curitiba. **Art. 4º** Os trabalhos

da 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba serão realizados na forma de palestra inaugural, plenária, grupos temáticos e plenária final.

**Art. 5º** Os documentos de subsídios temáticos da 2ª Conferência Municipal do Trabalho serão divulgados aos delegados inscritos com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data da Conferência.

**Art. 6º** A 2ª Conferência Municipal do Trabalho será presidida pela (o) Representante da SMTE da Coordenação Executiva da Coordenação Preparatória e, na sua ausência ou impedimento, por pessoa de sua livre escolha.

**Parágrafo único.** Compete ao Presidente da 2ª Conferência Municipal do Emprego:

I – Designar servidores para compor Comissão que lhe auxiliará na condução e organização do evento;

II – Iniciar, suspender, interromper e encerrar os trabalhos;

III – Manter a ordem dos trabalhos;

IV – Apresentar a metodologia das deliberações;

V – Proferir voto de desempate, na hipótese de empate entre votos contados individualmente;

VI – Resolver os casos omissos deste Regimento.

**Art. 7º** Os participantes da 2ª Conferência Municipal do Trabalho se distribuirão nas seguintes categorias:

I – Delegados (as), com direito a voz e voto;

II – Observadores (as), com direito a voz e sem direito a voto;

III – Convidados (as), com direito a voz e sem direito a voto na Plenária Final.

**Art. 8º** Os suplentes serão credenciados em substituição aos delegados efetivos, conforme ordem definida na ocasião das inscrições, **das 09h15min até às 10 horas** do dia 15 (quinze) de agosto de 2015.

**Art. 9º** São delegadas (os) participantes da 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba:

I – 18 (dezoito) membros titulares e 18 (dezoito) suplentes do CMERT;

II – 44 (quarenta e quatro) Representantes da Administração Pública;

III – 44 (quarenta e quatro) Representantes dos Empregadores;

IV – 44 (quarenta e quatro) Representantes dos Trabalhadores

**Parágrafo único:** Haverá a participação de representantes de entidades convidadas e observadoras (es), conforme Regulamento.

## **Seção I**

### **Funcionamento**

**Art. 10** A 2ª Conferência Municipal do Trabalho contemplará os seguintes momentos:

I – 1º dia: 14 de agosto de 2015, sexta-feira:

a) 17h às 19h - Credenciamento dos participantes;

b) 19h - Abertura solene;

c) 19h30min – Palestra inaugural;

d) 21h30min – Previsão de encerramento dos trabalhos do 1º dia.

II – 2º dia: 15 de agosto de 2015, sábado:

a) 8h às 08h30min - Apresentação e Aprovação do Regimento Interno;

b) 08h45min – Grupos de trabalhos – 04 grupos de trabalho;

c) 10h30min às 10h45min – café;

d) 10h45min às 12h – Grupo de trabalho.

e) 12h às 13h30min – Intervalo para almoço;

f) 13h30min – Plenária dos segmentos de trabalhadores e empregadores para Eleição das Entidades Conselheiras (os) do CMERT;

g) 14h – Plenária Final para Análise e Aprovação das propostas oriundas dos Grupos de Trabalho.

h) 17:00h – Fim dos trabalhos da 2ª Conferência Municipal.

**Parágrafo único.** O horário de conclusão dos trabalhos da 2ª Conferência Municipal do Trabalho poderá ser prorrogado até às 18 horas do dia 15/08/2015, ouvidos os Delegados presentes à Plenária Final.

**Art. 11** As plenárias terão uma mesa coordenadora composta de um (a) Coordenador(a) e duas (dois) Secretárias (os), indicadas (os) pela Comissão Preparatória.

**Art. 12** Aos Coordenadores da mesa dos trabalhos caberá conduzir as sessões plenárias, cumprir e fazer cumprir o regulamento da Conferência e este Regimento.

## **Seção II**

### **Grupos de Trabalho**

**Art. 13** Os trabalhos em grupo da 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba tratarão dos seguintes temas:

I – Qualificação profissional: políticas em nível municipal, estadual e federal;

II – Empregabilidade e juventude;

III – Saúde e segurança do trabalho;

IV – Diálogo social.

**Art. 14** Após a instalação dos Grupos de Trabalho, um (a) Coordenador (a) e um(a) Relator (a) indicados (as) pela Comissão Preparatória apoiarão realização dos trabalhos, e serão comprometidos com a emissão do Relatório Final do Grupo, para a Plenária Final do período da tarde.

**Art. 15** Os trabalhos de grupo serão orientados pelos temas específicos e pelas contribuições escritas disponibilizadas em cada grupo, pela Comissão Preparatória.

**Parágrafo único:** Cada bancada poderá indicar um representante para acompanhar cada grupo de trabalho temático, com objetivo de facilitação e supervisão dos trabalhos.

**Art. 16** Os trabalhos em plenária, na tarde de 15/08/2015, serão baseados nos relatórios dos grupos de trabalho contendo a síntese do debate e as propostas aprovadas, por maioria simples dos delegados presentes no Grupo de Trabalho.

**Art. 17** O tempo de intervenção nas plenárias e nos grupos será de 03 (três) minutos, prorrogáveis por mais 01 (um) minuto.

## **Seção III**

### **Plenária Final**

**Art. 18** As intervenções nas plenárias para manifestação a favor e contra as propostas apresentadas serão garantidas pela mesa coordenadora, no tempo de 03 (três) minutos para cada lado, cabendo à plenária responder se está esclarecida para votação, que, se houver resposta afirmativa da maioria, será conduzida pela Mesa.

**Art. 19** Caso não haja esclarecimento para votação serão abertas mais 01 (uma) defesa favorável e 01 (uma) contrária à proposta, sem possibilidade de prorrogação para novas defesas, e/ou novos pedidos de encaminhamentos, esclarecimentos e questões de ordem, e logo após a segunda defesa, a Mesa conduzirá o processo de votação.

**Art. 20** As votações se darão da seguinte forma:

- I – Cada delegada (o) terá direito a um voto;
- II – As votações serão feitas mediante o levantamento do crachá das (os) delegadas (os);
- III – A aprovação das propostas será por maioria simples;
- IV – Em caso de dúvidas, a mesa determinará que a votação seja refeita. Se a dúvida persistir, a mesa procederá à contagem dos votos;
- V – Não serão aceitas questões de ordem, esclarecimentos ou encaminhamentos durante o regime de votação.

#### **Seção IV**

##### **Apresentação de Moções**

**Art. 21** Serão aceitas apresentações de moções devidamente inscritas até o término dos trabalhos de grupo do dia 15/08/2015, assinadas por um mínimo de 20 (vinte) delegadas (os) a tempo de serem submetidas à aprovação na Plenária Final.

**Art. 22** Os casos omissos, em última instância, serão resolvidos pela Comissão Preparatória da 2ª Conferência Municipal do Emprego e Relações do Trabalho de Curitiba.

**Comissão Preparatória** – instituída pela Resolução nº 001/2015-CMERT (Aviso de Publicação nº1 SMTE, de 30 de março de 2015):

**a)** Gina Paladino – Agência Curitiba S/A; **b)** Ildemar Gorges – Força Sindical;

**c)** Juçara Negreiros – Fepasc; **d)** Lenina Formaggi e Silva – SMTE;

**e)** Marisa Stedile – SMTE; **f)** Roberto Souza de Oliveira Júnior – SMTE.

## Sumário

Eixo I – Qualificação profissional: políticas em nível municipal, estadual e federal.....	9
Eixo II – Empregabilidade e juventude.....	15
Eixo III –Saúde e segurança do trabalho .....	19
Eixo III –Saúde e segurança do trabalho .....	22
Eixo III –Saúde e segurança do trabalho .....	27
Eixo III –Saúde e segurança do trabalho .....	33
Eixo IV – Diálogo social.....	35

Eixo I – Qualificação profissional: políticas em nível municipal, estadual e federal

## QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Vários filósofos e pensadores debateram sobre o conceito de trabalho. Para Aristóteles, por exemplo, as lutas e conquistas deveriam vir apenas com o trabalho, não era justo que fosse de outra maneira. Para ele, o trabalho fazia com que os homens se tornassem independentes. Os gregos e os latinos diferenciavam o trabalho criativo (dos artistas e elites) "Ergon" (grego) e "Opus" (latim); do trabalho braçal ou penoso (escravos) "Ponos" (grego) e "Labor" (latim).

A palavra “profissão” vem de uma palavra latina “professio”, do verbo “profiteri” que quer dizer confessar, testemunhar, declarar abertamente. A palavra nasce, deste modo ligada a uma forma de vida que é publicamente assumida e reconhecida. Por exemplo, aos primeiros professores das universidades era-lhes exigido que fizessem uma profissão de fé, numa cerimônia pública, num misto de influências laicas e religiosas simultaneamente. Neste sentido, “profissão” opunha-se ao “ofício”, pois enquanto a primeira assumia um saber reconhecido e professado em público, o segundo estava aliado à ideia de negócio ou trabalho manual, geralmente herdado de pai para filho e assim sucessivamente. Portanto o ofício pode ser visto como ocupação habitual, geralmente mecânica, com vista ao lucro. Ainda hoje encontramos vários sobrenomes decorrentes de ofícios - (João dos Santos, o que fabrica imagens sacras; Antônio Pimentel, o que planta pimentas; Taylor, "alfaiate", Schuhmacher, "sapateiro", Boulanger, "padeiro", Fabbri, "ferreiro" etc). Com a revolução industrial o termo “ofício” caiu em desuso e para atender as demandas do mercado de trabalho e foi substituída pelo termo “profissão”

### **BREVE HISTÓRICO DA PROFISSIONALIZAÇÃO NO BRASIL**

Verificamos que a profissionalização sempre esteve atrelada à educação ou segmentos específicos e não como política pública do Estado. Em 1909 o Decreto-Lei nº 7.566, instituiu oficialmente a educação profissional brasileira

que, vista como instrumento de capacitação ou adestramento para atender ao crescente desenvolvimento industrial e ao ciclo de urbanização, tinha caráter assistencialista em relação à massa trabalhadora. Ocorreu a criação de 19 Escolas de Aprendizes Artífices, difundidas com o intuito de preparar gerações vindouras para a continuidade dos ofícios, suprindo, assim, o mercado produtivo, dominado pela burguesia emergente, formando profissionais advindos das camadas pobres da população. O ensino profissional foi delegado ao Ministério de Indústria e Comércio.

Na década de 1930 ocorreu a instalação de escolas superiores para formação de recursos humanos necessários ao processo produtivo (início da Industrialização do Brasil). incluindo, em seu público-alvo, ricos e pobres. A Constituição de 1937 fez menção às escolas vocacionais e pré-vocacionais como dever do Estado, a quem competia, com a colaboração das indústrias e dos sindicatos econômicos, criar, na esfera de sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários e associados.

Na década de 1940 houve a ampliação de atendimento: criação das instituições responsáveis pela formação de mão-de-obra para os dois principais pilares da economia: a Indústria e o Comércio. Surgimento do chamado Sistema S4 e Criação do SENAI, SENAC, Sesi e Sesc, bem como a criação da Lei Orgânica da Educação Nacional do Ensino Secundário e da Lei Orgânica da Educação Nacional do Ensino Primário, Normal e Agrícola.

A educação profissionalizante obrigatória em nível médio com a implantação da Lei n. 5.692/71 no sistema educacional brasileiro, trouxe consequências sociais e econômicas, como a desqualificação do aluno no mercado de trabalho, acentuando a problemática dualidade do ensino, e por reproduzir o funcionamento da estrutura social capitalista, baseada numa sociedade de exploração e desigualdade.

## **POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO**

Após a, os direitos fundamentais do cidadão, os direitos civis, políticos e sociais passam a ser garantidos com a Constituição Federal de 1988. Os direitos sociais previstos no seu art. 6º que reza: “*São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a*

*previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.*” Estes direitos sócios buscam a qualidade de vida dos indivíduos e necessitam de uma atuação concreta do Estado, através de prestações positivas, direta ou indiretamente, ou seja necessitam de políticas públicas para implementá-los. A qualificação profissional desponta , enquanto demanda para as necessidades tecnológicas e de gestão, como um componente fundamental para a reestruturação produtiva, e com a finalidade de fomentar o novo modelo de produção, o governo brasileiro investe em políticas públicas para o aperfeiçoamento da mão-de-obra capitalista.

Em 1995 é implantado o PLANFOR – Plano Nacional de Formação do Trabalhador, em vários estados federativos do país pelo Ministério do Trabalho, coordenado pela Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho. Entre 1995/1998 foram gastos cerca de R\$ 1 bilhão do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) no Planfor, que abrangeu 3.800 municípios e 5,6 milhões de trabalhadores. Este programa foi desenvolvido nos Estados em parceria com formadores de educação profissional de empresas, sindicatos, universidades, escolas técnicas, organizações não-governamentais, fundações, etc. O público-alvo do Planfor é a população de menor poder aquisitivo e alijadas de acessibilidade ao mercado de trabalho e à qualificação profissional. O modelo gerencial não favoreceu cursos de longa duração e a articulação com os sistemas de ensino foi reduzido para 60 horas de duração até 2002.

O Plano Nacional de Qualificação – PNQ é decorrente do Plano Plurianual (PPA) do Governo Lula (2004-2007) teve a marca da participação e da promoção do desenvolvimento para a inclusão social. No Ministério do Trabalho e Emprego – MTE , o PPA alavancou um grande desafio na política de promoção do desenvolvimento, agregando a articulação estratégica das políticas de emprego, trabalho e renda com a política de desenvolvimento econômico, combatendo à precarização e à discriminação no trabalho, eliminação do trabalho infantil e do trabalho escravo. A título ilustrativo temos

os dados do emprego formal neste período. Por exemplo em Curitiba em 2003 havia 583.094 dez anos após o número salta para 936.159. No Brasil de 2003 temos 29.544.927 empregos formais e em 2013 este valor salta para 48.948.433. Os dados por si só revelam a importância da qualificação profissional em nosso país.

O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) foi criado pelo Governo Federal, em 2011 ((Lei nº 12.513 e Decreto nº 7.589 ambos de 26/10/2011), com o objetivo de ampliar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica. Os cursos são oferecidos por escolas públicas estaduais, Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem - como o Senai, Senac, Senat e Senar (Sistema "S"). A carga horária mínima de um curso técnico de nível médio é de 800 horas, sem contar a carga horária prevista para o estágio profissional supervisionado.

O MTE executa a política de formação profissional de maneira mais qualitativa (Pronatec Trabalhador), por meio do cruzamento de dados como o Caged, Rais e CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), os técnicos identificam onde estão as principais demandas profissionais e que cursos oferecer para supri-las. O Observatório do Mercado de Trabalho, formado por especialistas do assunto, também contribui com elementos para essa política. Integrado ao Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica (Sistec) com o Sistema MTE Mais Emprego, para o acompanhamento e a inserção profissional dos alunos atendidos pelo Pronatec.

Estes cursos rápidos de capacitação profissional como a principal política pública respondem, no curto e médio prazos, à escassez de mão de obra qualificada no país (problema que há anos é motivo de preocupação para empresários e estudiosos do mercado de trabalho brasileiro). A *carga horária* mínima dos cursos de formação inicial e continuada (FIC) Pronatec *trabalhador* é de 160 (cento e sessenta) horas-aula de sessenta minutos e possibilitou a ampla mobilização de dezenas de ministérios, de todos os governos estaduais, prefeituras e do setor privado. O aluno recebe uma bolsa -formação (Vale transporte e lanche). Desde o seu lançamento, em outubro de 2011, o programa criou 2,5 milhões de vagas no mercado de trabalho.

## DIAGNÓSTICO DAS POLÍTICAS MUNICIPAIS DE QUALIFICAÇÃO

A SMTE busca aprimorar as competências e habilidades dos trabalhadores através de ações de qualificação profissional se integram à política pública de trabalho e emprego, bem como a inserção no Mercado de Trabalho. Por isso o Programa Liceus de Ofícios foi transferido para a SMTE (lei ) buscando otimizar o uso dos espaços públicos, conforme Plano Diretor –IPPUC e orientações técnicas do PNQ

Em 2015 a SMTE firmou convênio com o SENAI para execução de cursos gratuitos nos espaços dos Liceus (Aux. Eletric. Predial, Costureiro sob Medida, Operador de Computador, Aux. Adm, Op. Proc. Produção, Confeiteiro, Assist. Planej. e Contr. Prod. Adm). Os Liceus também oferecem cursos próprios (licitação) , nas seguintes áreas: **Industrial** - Operador de processos de produção, Reparador de eletrodoméstico; **Informática** - Informática básica, Montagem e manutenção, Recondicionamento de computadores; **Beleza** - Cabeleireiro básico, Corte de cabelo, Química, Manicure, pedicure, unhas, Depilação, maquiagem, sobrancelha; **Serviços** – Chaveiro; **Turismo e Hotelaria** – Espanhol para hotelaria, Inglês para hotelaria; **Corte e costura** - Iniciação à costura industrial mais 6 especializações; **Formação e cidadania** - Desenvolvimento Profissional e empregabilidade

## PROFISSÕES DO FUTURO

Curitiba caracteriza-se como uma cidade de prestação de serviços e neste momento é muito importante a cidade organizar políticas públicas para se adaptar a esta realidade, investindo na qualificação profissional neste segmento. Estudos do Observatório do Sistema FIEP/SESI/SENAI/IEL fazem o recorte das profissões do futuro. A projeção tem por horizonte o ano de 2030, apontando 227 (duzentos e vinte e sete) perfis profissionais, divididos nos seguintes segmentos de relevância para a indústria paranaense: Agroalimentar; Biotecnologia; Construção Civil; Energia; Meio Ambiente; Metal-mecânico; Papel e Celulose; Plástico; Produtos de Consumo; Saúde; Tecnologia da Informação e Comunicação e Turismo. No segmento serviços temos: cuidador de idosos; webdesigner- : assistente de produção cultural; auxiliar de cenotecnia; dublador; editor de vídeo; eletricista de audiovisual; figurinista; desenhista de animação, projetorista de exibição cinematográfica

digital; pós-produtor de animação (edição e montagem), audiodescritor e elaborador de legendagem descritiva. entre outros devem estar na pauta da qualificação profissional de Curitiba.

### **DESAFIOS E DIRETRIZES**

Só teremos uma inclusão social eficaz à medida que combinarmos a Qualificação Profissional com o conjunto das Políticas Públicas de Emprego e com um processo de **gestão participativa** permanente de todos os atores sociais (governo, empresário e trabalhadores). PNQ, foi feito objetivando o esforço de **combinar todas as ações** de Políticas Públicas de Emprego (Intermediação de Mão-de-Obra, Programas de Geração de Emprego e Renda, Seguro-Desemprego) para que de fato todo esse processo seja inclusivo para os que procuram uma forma de trabalho ou renda, a fim de tornarem-se cidadãos. A qualificação profissional têm a proposta de combinar permanentemente a **elevação de escolaridade** de jovens e adultos.

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- BIZZOCCHI, Aldo. <http://revistalingua.com.br/textos/blog-abizzocchi/a-nada-nobre-origem-dos-sobrenomes-278531-1.asp>
- WITTACZIK, Lidiane Soares. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL: HISTÓRICO. 2008.
- FARIA, Simone Menezes de. ALGUNS ASPECTOS DA HISTÓRIA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL A PARTIR DE MIL NOVECENTOS E NOVENTA.
- HADDAD, Sérgio. Aprendizagem de Jovens e Adultos: avaliação da década da educação para todos. Fundação SEAD, 2007.(e-mail: [perspectiva@seade.gov.br](mailto:perspectiva@seade.gov.br)).
- PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – PNQ 2003-2007. – Brasília:
- MTE, SSPE, 2003, 56p. ([www.sine.pr.gov.br/setp/cqp/pnq\\_2003\\_07.pdf](http://www.sine.pr.gov.br/setp/cqp/pnq_2003_07.pdf))
- Recorte das Profissões do Futuro Segundo o Observatório do Sistema FIEP – SESI – SENAI – IEL (fonte: <http://www.fiepr.org.br/observatorios/perfis/>)

## Eixo II – Empregabilidade e juventude

# JUVENTUDE E TRABALHO DECENTE

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma parte significativa da juventude brasileira apresenta grandes dificuldades em conseguir uma inserção de boa qualidade no mercado de trabalho. Frequentemente, essa inserção é marcada pela precariedade, o que torna difícil a construção de trajetórias de trabalho decente. Elevadas taxas de desemprego e de informalidade, e baixos níveis de rendimentos e de proteção social evidenciam essa dificuldade. Em termos relativos, os jovens apresentam taxas de desocupação e informalidade superiores, e níveis de rendimento inferiores à média da população trabalhadora. O cenário de recuperação do emprego formal e de redução da informalidade, característico dos anos 2004 a 2012, não beneficiou os jovens da mesma forma que os adultos.

Ainda segundo a OIT, existem juventudes diversas no Brasil, imersas em distintos cenários: as mulheres jovens, os jovens negros de ambos os sexos, assim como os jovens das áreas metropolitanas de baixa renda, que são afetados de forma mais severa pela exclusão social, pela falta de oportunidades e pelo déficit de emprego de qualidade.

As principais dificuldades que o jovem enfrenta na **busca de trabalho**, segundo eles mesmos<sup>1</sup>, são: falta de experiência, falta de qualificação profissional adequada, não terem certificado/diploma, não terem a escolaridade exigida, não terem encontrado vagas e não terem bons contatos.

Diante desse contexto, é fundamental que haja o fortalecimento das políticas voltadas à juventude e que as mesmas contemplem tanto suas diferentes dimensões quanto sua heterogeneidade.

Em Curitiba e região metropolitana, os jovens são 820 mil, 26% da população total. Sua taxa de participação<sup>2</sup> cai de 70,1% em 2003 para 69,3%

---

<sup>1</sup> Relatório de Avaliação Parcial do ProJovem, 2007 (2008). In: Costanzi, Rogério Nagamine. Trabalho decente e juventude no Brasil. [Brasília]: Organização Internacional do Trabalho, 2009. 220 p.

<sup>2</sup> A taxa de participação pondera o percentual de pessoas em idade ativa que se encontram inseridas no mercado de trabalho, estando ocupadas ou desocupadas.

em 2013, na contramão da taxa média de participação (que sobe de 72,7% para 73,9% no mesmo período). A taxa de ocupação passa de 84,3% em 2003 e atinge 90,4% em 2013 (aumento de 6,5 p.p), o que não foi suficiente para se equiparar à taxa de ocupação dos não jovens, que atinge 97,5% em 2013. O incremento nas taxas de ocupação acarreta, evidentemente, um decréscimo nas taxas de desocupação. Em 2013, os homens (3,6%) e os não jovens (2,5%) foram os grupos que registraram as menores taxas. Por outro lado, os jovens (9,2%) e os pretos, pardos e indígenas (6,2%) registraram taxas de desocupação superiores ao total municipal, que alcançou 4,6% em 2013.

Em 2013, 17,0% dos jovens curitibanos de 15 a 29 anos apenas estudavam, percentual que se manteve estável em relação ao ano de 2003 (16,9%). A proporção daqueles que apenas estudavam subiu para as faixas etárias de idade escolar regular, de 15 a 16 anos (de 63,6% em 2003 para 68,3% em 2013) e 17 a 18 anos (de 32,1% para 33,1%, no mesmo período). Considerando aqueles jovens que apenas trabalhavam, há um incremento na proporção total, de 48,1% em 2003 para 53,1% em 2013. O incremento ocorreu nas faixas de idade pós escolares, de 19 a 20 anos, 21 a 25 anos e 26 a 29 anos, ao passo que as faixas de idade escolar regular (15 a 18 anos) apresentaram decréscimo. Para aqueles que buscavam conciliar estudos e trabalho, a participação total decresceu, de 22,0% em 2003 para 16,2% em 2013.

Por fim, a proporção de jovens que não estudam e não trabalham em Curitiba, categoria reconhecida como “juventude nem-nem”, passou de 12,5% em 2003 para 13,4% em 2013. Com exceção da faixa de 26 a 29 anos, todas registraram incremento na participação de jovens que não estudavam e não trabalhavam, com destaque para aqueles que tinham entre 17 a 18 anos, que observaram a participação nesta categoria aumentar de 8,9% para 18,4%.

A remuneração média dos jovens curitibanos passa de R\$ 925 em 2003 para R\$ 1.527 em 2013 (aumento de 65%), significativamente inferior à remuneração média de Curitiba, que alcançou R\$ 3.980 em 2013. Em relação ao tempo de permanência no emprego, 32,7% dos jovens permaneceram até 12 meses (em contraposição a 12% dos não jovens) e 44,4% dos jovens

permanecia mais de 24 meses (entre os não jovens, 77,8% estavam há mais de 24 meses no vínculo)<sup>3</sup>.

De acordo com a Resolução 560/2007 (Codefat), as ações de intermediação de mão-de-obra e de qualificação social e profissional devem ser preferencialmente dirigidas a um público que abrange treze categorias diferentes, dentre as quais estão os jovens e os jovens aprendizes.

Quanto às políticas municipais de trabalho e emprego voltadas especialmente à juventude, podem ser elencadas:

- Programa de orientação profissional e vocacional: coordenado e executado pela SMTE, tem como objetivo orientar sobre a escolha da profissão, promovendo a reflexão sobre o contexto social e político e as condições econômicas do mundo do trabalho. São oferecidas palestras com duração de aproximadamente 1h e 45 min que culminam com a realização de teste vocacional. Direciona-se aos jovens que procuram o primeiro emprego ou desejam adquirir a primeira carteira de trabalho e existe desde abril de 2014 (Decreto Municipal 300, de 09 de abril de 2014).
- Programa de Aprendizagem: coordenado e executado pela Fundação de Ação Social (FAS), é desenvolvido em parceria com entidades sem fins lucrativos registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (COMTIBA), consiste em duas etapas, sendo a primeira uma formação inicial que se configura na preparação do adolescente para a cultura do mundo do trabalho, a segunda o encaminhamento às empresas para contratação na condição de Aprendiz conforme Lei 10.097/2000.
- Portal do Futuro: é um programa governamental focado principalmente nos jovens de 12 a 29 anos, tem como objetivo o fortalecimento das trajetórias dos jovens, na busca de melhor qualidade de vida para que eles sejam os verdadeiros protagonistas de uma construção coletiva que enalteça sua imagem positiva, seu pertencimento e efetiva inclusão

---

<sup>3</sup> As estatísticas relacionadas à juventude (quatro parágrafos anteriores) foram retiradas do Relatório analítico dos indicadores do trabalho decente da região metropolitana de Curitiba, publicação do Observatório do Trabalho de Curitiba, parceria entre Prefeitura de Curitiba e Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

social, bem como o enfrentamento de toda forma de violência, discriminação e preconceito. O programa é coordenado pela Secretaria Municipal do Esporte, Lazer e Juventude (SMELJ). Cada Centro Integrador possui um Comitê Gestor que funciona com a participação dos jovens vinculados ao Centro. Um Plano Municipal para a Juventude pautado na participação e transparência será elaborado coletivamente na próxima conferência municipal de juventude, que deverá ocorrer ainda em 2015, e sua implementação deverá ser feita em 2016. Com o Programa Portal do Futuro mais de 700 jovens de diferentes regiões da cidade e de diferentes escolas participaram da formação em protagonismo juvenil, discutindo políticas públicas de juventude. No primeiro bimestre de 2015, foram mais de 105 mil participantes em eventos diversos. Dentro das unidades do Portal do Futuro, foram realizadas palestras vocacionais e confecção das carteiras de trabalho para mais de 500 jovens; e mais de 200 pessoas formaram-se em cursos de alimentação saudável, incluindo cursos específicos para jovens gestantes.

## Eixo III –Saúde e segurança do trabalho

# SAÚDE DO TRABALHADOR COMO POLÍTICA PÚBLICA

A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora tem como finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos. Ainda em seu artigo 3º inclui todos os trabalhadores, homens e mulheres, independentemente de sua localização, urbana ou rural, de sua forma de inserção no mercado de trabalho, formal ou informal, de seu vínculo empregatício, público ou privado, assalariado, autônomo, avulso, temporário, cooperativados, aprendiz, estagiário, doméstico, aposentado ou desempregado são sujeitos desta Política. A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora alinha-se com o conjunto de políticas de saúde no âmbito do SUS, considerando a transversalidade das ações de saúde do trabalhador e o trabalho como um dos determinantes do processo saúde-doença.

A organização do cuidado integral à saúde dos trabalhadores no Sistema Único de Saúde (SUS), considerando sua inserção particular nas atividades produtivas, tem como referência o diagnóstico de situação baseado na resposta às seguintes perguntas: quantos e quem são os trabalhadores? Que atividades produtivas desenvolvem? Em que condições de trabalho? Como vivem, de que e por que adoecem esses trabalhadores? Como são assistidos em suas necessidades de saúde-doença pela rede SUS? Como conseguir que a rede de cuidado do SUS incorpore as ações de Saúde do Trabalhador?

Segundo estimativas da OIT, de um total de 2,34 milhões de acidentes mortais de trabalho a cada ano, somente 321 mil se devem a acidentes. As restantes 2,02 milhões de mortes são causadas por diversos tipos de

enfermidades relacionadas com o trabalho, o que equivale a uma média diária de mais de 5.500 mortes. Trata-se de um déficit inaceitável, afirma a agência da ONU.

A ausência de uma prevenção adequada das enfermidades profissionais tem profundos efeitos negativos não somente nos trabalhadores e suas famílias, mas também na sociedade devido ao enorme custo gerado, particularmente no que diz respeito à perda de produtividade e a sobrecarga dos sistemas de seguridade social. A prevenção é mais eficaz e tem menos custo que o tratamento e a reabilitação. Todos os países podem tomar medidas concretas para melhorar sua capacidade de prevenção das enfermidades profissionais ou relacionadas com o trabalho, segundo a OIT.

Em Curitiba, a Vigilância em Saúde do Trabalhador desenvolve ações e práticas que envolvem desde a vigilância sobre os agravos relacionados ao trabalho, tradicionalmente reconhecida como vigilância epidemiológica; intervenções sobre fatores de risco, ambientes e processos de trabalho, compreendendo ações de vigilância sanitária, até as ações relativas ao acompanhamento de indicadores para fins de avaliação da situação de saúde e articulação de ações de promoção da saúde e de prevenção de riscos. Entretanto, as informações sobre o processo saúde-doença relacionadas ao trabalho são ainda fragmentadas e pouco fidedignas.

Curitiba utiliza-se do programa SINAN – Sistema Nacional de Agravos de Notificação – com o objetivo de armazenar registros e processar os dados sobre agravos de notificação compulsória, fornecendo informações que permitam identificar as causas de mortes e adoecimentos de trabalhadores, utilizando as informações de morbimortalidade associadas aos ramos de atividade econômica e aos processos de trabalho para intervir sobre as suas causas e determinantes.

Todos os agravos de notificação compulsória, conforme Portaria nº 1271/2014 e nº 1984/2014, são notificados no Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN após conclusão da investigação.

No período de 2006 - 2014, Curitiba registrou no SINAN 15.594 casos de agravos relacionados ao trabalho (quadro 1), sendo as intoxicações exógenas, os acidentes de trabalho com exposição à material biológico e os acidentes de

trabalho graves os mais frequentes. A subnotificação fica evidente observando apenas o período de 2011 a 2013 onde foi registrado um total de **2.152.524** (quadro 2) casos de acidentes de trabalho no Brasil, pelo Ministério da Previdência Social, apenas na população segurada do setor formal (AEPS 2013 – Seção IV – Acidentes do Trabalho – Tabelas). Ainda que os parâmetros de comparação sejam diferentes (temporalmente, territorialmente e de inserção no mercado formal e informal), a diferença no número de casos indica uma discrepância importante na notificação.

Dentre os acidentes graves (total de 5.303), a queda é um dos maiores causadores de acidentes de trabalho, muitos evoluindo para o óbito.

**QUADRO 1 – Frequência por ano de agravos de saúde do trabalhador**

NOTIFICAÇÃO INDIVIDUAL - Curitiba				
Frequência por Ano da Notificação segundo Agravos Saúde Trabalho				
Agravos Saúde Trabalho	2011	2012	2013	Total
Acidente Trabalho c/Exposição a Material Biológico	703	1.518	1.492	3.713
Acidente de Trabalho Grave	725	1.190	569	2.484
Câncer Relacionado ao Trabalho	0	2	2	4
Dermatoses Ocupacionais	31	26	19	76
Intoxicações Exógenas	80	59	99	238
LER DORT	21	96	100	217
PAIR	4	20	0	24
Pneumoconioses	19	12	6	37
Transtorno Mental	7	17	2	26
<b>Total</b>	<b>1.590</b>	<b>2.940</b>	<b>2.289</b>	<b>6.819</b>
Fonte: Sinan Net - CEREST				

**QUADRO 2 – Quantidade de Acidentes do Trabalho  
Brasil, 2011 a 2013**

MESES	Anos	QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO					
		Total	Com CAT Registrada				Sem CAT Registrada
			Total	Motivo			
				Típico	Trajetos	Doença do Trabalho	
	<b>2011</b>	<b>720.629</b>	<b>543.889</b>	<b>426.153</b>	<b>100.897</b>	<b>16.839</b>	<b>176.740</b>
<b>TOTAL.....</b>	<b>2012</b>	<b>713.984</b>	<b>546.222</b>	<b>426.284</b>	<b>103.040</b>	<b>16.898</b>	<b>167.762</b>
	<b>2013</b>	<b>717.911</b>	<b>559.081</b>	<b>432.254</b>	<b>111.601</b>	<b>15.226</b>	<b>158.830</b>

FONTE: DATAPREV, CAT, SUB.

A coexistência de múltiplos tipos de vínculos, formal e informal, e de condições de trabalho muito variadas, caracterizadas por estágios diferenciados de incorporação tecnológica, do trabalho artesanal à automação dos processos, e por múltiplas formas de organização e gestão do trabalho, contribui para aumentar a complexidade do problema. Porém, de acordo com o princípio da universalidade, o cuidado da saúde de todos os trabalhadores, independente da natureza de seu vínculo de trabalho, está sob a responsabilidade do SUS.

Para mudar este quadro e cumprir a prescrição constitucional, regulamentada pela Lei Orgânica da Saúde (LOS), que atribui ao SUS a responsabilidade pela saúde dos trabalhadores, considerando sua inserção particular nos processos de trabalho, é essencial incluir o tema na agenda política do município.

Por fim, há necessidade de ampliar a discussão das ações de saúde do trabalhador nos diversos segmentos e inclusive nas comissões de saúde e segurança do trabalhador para auxiliar os conselheiros a propor e/ou decidir sobre medidas de promoção, proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores do município de Curitiba.

### Eixo III –Saúde e segurança do trabalho

## SAÚDE DO TRABALHADOR

Contribuição FETEC/PR

Em 1700, o médico Bernardino Ramazzini publicou seu famoso livro *De Morbis Artificum Diatriba*, no qual descreve minuciosamente doenças relacionadas ao trabalho encontradas em mais de 50 atividades profissionais existentes na época. Nesses períodos, as vítimas dos acidentes/doenças relacionadas ao trabalho eram quase exclusivamente escravos e pessoas oriundas dos níveis considerados como os mais inferiores da escala social.

Durante a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII, houve um aumento notável do número de agravos relacionados ao trabalho. Isso decorreu do uso crescente de máquinas, do acúmulo de

operários em locais confinados, das longas jornadas laborais, da utilização de crianças nas atividades industriais, das péssimas condições de salubridade nos ambientes fabris, entre outras razões.

Surgem então as primeiras normas trabalhistas na Inglaterra (Lei de Saúde e Moral dos Aprendizizes, de 1802), que posteriormente foram seguidas por outras semelhantes nas demais nações em processo de industrialização (ROSEN, 1994, p. 302-315). A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, logo após o final da Primeira Grande Guerra, mudou acentuadamente o ritmo e o enfoque das normas e práticas de proteção à saúde dos trabalhadores, sendo atualmente a grande referência internacional sobre o assunto.

### **A Legislação Trabalhista Brasileira**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora submetida a diversas mudanças ao longo dos anos, vários dos seus princípios gerais ainda continuam em vigor. Com o passar dos anos vários dispositivos legais foram criados com o intuito de defender a saúde do trabalhador; Começando pela Constituição Federal de 1988 em seu Art. 196 – “A Saúde é um direito de todos e um dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas ....”

Lei 8080/90 Art. 6º - § 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho...

Decreto: 3048/99 Art. 2º A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Lei 8213/91 em seus diversos artigos, e também com muita importância tivemos a edição das Normas Regulamentadoras através da Portaria nº

3.214/78 entre as principais podemos citar: • NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT. • NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – Cipa. • NR-6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI. • NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. • NR-9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA. • NR-17 – Ergonomia. Também tivemos a criação do NETEP – Nexo Técnico Previdenciário que tem por objetivo a concessão do Benefício B-91 Auxílio Previdenciário Acidentário (doença de origem laboral), mesmo quando não houver a emissão da CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho, e para acompanhar o acúmulo destes acidentes de trabalho foi criado o FAP – Fundo Previdenciário de Prevenção que dá elementos para a aplicação de multa que varia de 1% a 3% da folha salarial das empresas. Tenhamos em mente que a Saúde é um bem inalienável e precisamos que se façam cumprir todas estas e demais leis para que consigamos obter a proteção à que temos direito.

#### **28 de fevereiro – Dia Mundial de Combate às LER/DORT: A epidemia persiste**

Da revolução industrial para cá, em diversos momentos da história, há registros de patologias relacionadas ao trabalho nas mais variadas atividades profissionais, cujos sintomas são afecções do sistema músculo esquelético e as causas, entre outras, movimentos repetitivos, posturas inadequadas, sobre esforço de grupos de músculos em razão de levantamento de peso e outras tarefas, todas ligadas às características dos postos de trabalho e das atividades realizadas pelos trabalhadores.

No Brasil, a partir de meados dos anos 1980, o problema começa a ser discutido principalmente pelos trabalhadores em processamento de dados, tendo sido reconhecido pelo Ministério da Previdência Social, após grande mobilização dos sindicatos em todo o País, como doença do trabalho e denominado num primeiro momento como tenossinovite do digitador.

Rapidamente, porém, começou-se a observar que essas patologias não atingiam somente pessoas que trabalhavam exclusivamente em atividades com computadores. Praticamente todos os segmentos de trabalhadores estavam expostos a esse tipo de risco. Em 1993 foi editada uma nova norma que

considerava que as lesões por esforços repetitivos – LER, como passou a ser chamada, era um conjunto de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho que poderia acometer pessoas das mais diversas atividades profissionais.

Inicialmente, acreditava-se que a simples melhora física nos ambientes de trabalho - com a substituição de mobiliários e equipamentos por outros ergonomicamente mais adequados - seria a solução. E, por pressão dos trabalhadores, muitas empresas acabaram investindo nessa substituição. O que, obviamente, foi importante, porém, logo se percebeu que o problema persistia.

Hoje sabe-se que, para muito além das condições físicas dos ambientes, as LER/DORT (lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho), como são conhecidas atualmente, têm muito a ver com a forma como o trabalho é organizado e, nesse sentido, as “modernas” modalidades de gestão implantadas principalmente a partir dos anos 1990 estão diretamente relacionadas a esse tipo de adoecimento.

A denominada reengenharia, que provocou uma grande redução de postos de trabalho; a exigência crescente de aumento da produtividade com o estabelecimento de metas inatingíveis; as pressões generalizadas com ameaças de demissões; o estímulo desenfreado da concorrência entre colegas, entre outros fatores, transformou os ambientes de trabalho em locais absolutamente insalubres e penosos, em decorrência do aumento da carga e do stress constante.

Essa realidade, ao mesmo tempo em que compromete a saúde mental dos trabalhadores, afeta-os fisicamente, pois força-os a trabalhar sob grande tensão e muito além dos limites humanos, fazendo com que a incidência das LER/DORT ganhe contornos de epidemia. As estatísticas do Ministério da Previdência Social indicam que as doenças músculo esqueléticas são atualmente a segunda maior causa de afastamento do trabalho no Brasil.

28 de fevereiro foi instituído como o “Dia Mundial de Combate às LER/DORT”, importante momento para resgatarmos o debate a fim de desmistificar a falsa

crença de que essas doenças estão superadas nos locais de trabalho do País e de todo o mundo – isso só interessa aos patrões – , alertando os trabalhadores de que é preciso permanecer vigilantes, denunciando sempre aos sindicatos as condições inadequadas e as pressões por produtividade, para que juntos possamos exigir das empresas melhoras nos ambientes e revisão dos processos de trabalho.

### **Assédio moral no trabalho: uma prática que adocece e mata**

Embora não seja uma prática nova, o assédio moral ganha maior dimensão a partir dos anos 90 com a implementação de novas formas de gestão do trabalho e intensificação da cobrança por produtividade. Como consequência, há o aumento de diversas formas de adoecimento mental, levando os trabalhadores algumas vezes ao suicídio.

Marie France Hirigohyen, psiquiatra francesa, pela primeira vez usou a terminologia a definindo como “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”

Para Hainz Leymann, médico alemão pioneiro no tema que já em 1984 desenvolvia seus estudos “assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.”

Cobranças insistentes por cumprimento de metas inatingíveis, estímulo à competição exacerbada entre colegas, divulgação de rankings, exposição vexatória de trabalhadores por não atingimento de níveis produtividade impostos, são algumas situações recorrentes.

Analisemos por exemplo o caso dos bancos que utilizam o Assédio Moral como ferramenta de trabalho para ampliar seu lucro. Ameaças de demissão diárias através de reuniões e vídeos conferências, ofensas em tom alto e utilizando de

palavras de baixo calão, humilhação, isolamento. Após sofrer continuamente a prática do Assédio Moral os bancários desenvolvem diversas patologias psíquicas, e por não conseguirem mais produzir são demitidos. Por outro lado, na linha do tempo, os bancos se empenhavam para ter seu primeiro bilhão de lucro, depois a meta era dois bilhões, e assim sucessivamente. Em 2014 os dois maiores bancos privados do País tiveram sucessivamente 20 e 25 Bi de lucro, e ainda não estão satisfeitos. Façamos a seguinte pergunta: Como podemos mensurar quanto é o justo que se exija que um bancário tenha como produtividade de vendas, 70 ou 80 produtos ao mês, ao invés de 30 ou 40 produtos. Como é que poderíamos mensurar isto? Hoje o bancário quando liga para oferecer produto ao cliente, inicia a frase com: “Por favor me ajude! Senão vou perder meu emprego”. Os bancos obrigam os clientes que com seus poucos recursos adquiram produtos que não tem necessidade e ainda compartilhem com o sofrimento dos bancários. Ao final, aumentam seus lucros e ainda não satisfazem sua ganância...

Texto enviado pela Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná, elaborado por Ademir Vidolin Secretário de Saúde da FETEC PR

## **REFERÊNCIAS**

ALBUQUERQUE, V. L. R. *A OIT e a inspeção do trabalho no Brasil*. Brasília: SIT/TEM.

Saúde e segurança no trabalho no Brasil : aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores / organizadores: Ana Maria de Resende Chagas, Celso Amorim Salim, Luciana Mendes Santos Servo.–Brasília/Ipea/2011.

## **Eixo III –Saúde e segurança do trabalho**

# **O TRABALHO QUE DEPRIME**

Contribuição CTB / Força Sindical

A atividade que deveria trazer dignidade ao ser humano, a cada dia traz mais depressão, estresse, ansiedade e inúmeros transtornos mentais. No ano passado 222 mil pessoas foram afastadas do próprio trabalho que tirou sua

sanidade psicológica. Resta a pergunta: como o mercado e os ambientes de trabalho se tornaram tão doentios? Trabalho. Meio de vida. Forma de sustento da família. Razão e sentido da existência, possibilidade de ser útil aos demais e de contribuir com a coletividade. Meio de geração de riqueza e desenvolvimento individual e social. Essas são apenas algumas das designações que o trabalho pode receber, todas muito nobres e dignificantes. Visões muito distantes, porém, da triste realidade que, em contraponto, vem tomando cada vez mais corpo no mundo do trabalho. O número de pessoas que adoecem psicologicamente por causa do trabalho aumenta a cada dia. Os números oficiais são irrisórios perto do tamanho do problema real. Em 2014, 222 mil pessoas foram afastadas por transtornos mentais, número que cresceu 36% em apenas um ano. Contudo, sabe-se, o sistema de saúde brasileiro não dá conta da sua demanda e a maioria dos trabalhadores com distúrbios psicológicos não consegue auxílio do INSS. Neuroses e depressões tornaram-se a mais concreta realidade. Trocando em miúdos, o trabalho, que outrora dignificava, agora enlouquece. Pela sobrevivência, trabalhadores estão perdendo a sanidade mental. Elementos como assédio moral, excesso de competitividade, busca por lucros e ambientes com condições indignas de trabalho têm gerado sérias doenças psicológicas como depressão, estresse, transtornos de ansiedade, síndrome do pânico, síndrome de burnout e fibromialgia. Empresas com receio de aumentar custos e diminuir a produtividade escondem o problema e mantêm a lei do terror. Trabalhador tem que pagar o que vale, não importa o custo psicológico disso. “Há evidências que se apoiam em dados científicos robustos de que a precarização das condições de desempenho laboral das classes trabalhadoras ocorridas nas últimas décadas joga um relevante papel no aumento da ocorrência dos transtornos ansiosos e de estresse, em âmbito mundial”, explica o doutor do Departamento de Neurociências e Saúde Mental da Universidade Federal da Bahia (UFBA), William Azevedo Dunningham. O estudo “Globalização e melancolia: a depressão como doença ocupacional”, feito pela doutora em Direito Pela Universidade de São Paulo (USP) e psicanalista do Instituto de Psicanálise Lacaniana (IPLA), Dorothee Susanne Rüdiger, revela

“segundo órgãos internacionais, tais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), há indícios de que a busca por competitividade leva ao estresse, que causa depressão em milhões de trabalhadores no mundo. Em outras palavras, o ambiente do trabalho contemporâneo gera, em muitas categorias profissionais, a de pressão como principal doença ocupacional”. O problema é que as empresas fazem parte de uma lógica capitalista maior que elas mesmas. Reféns de um sistema estritamente materialista, o mais fácil para garantir a sua própria sobrevivência é retransmitir a busca incessante pelo lucro, a qualquer preço, para diretores, supervisores e gerentes. No final da corrente de transmissão, ficam os trabalhadores. Com o mínimo de capital em suas mãos, o que lhes resta é trabalhar conforme as exigências da empresa. Quando têm sorte, podem se refugiar em um sindicato forte e honesto, que os defenda na luta pelos seus interesses e seja capaz de lhes garantir alguma dignidade. O pesquisador e sociólogo Marcio Moneta, especialista na área do trabalho e da classe trabalhadora brasileira, afirma que a “flexibilidade” do capitalismo moderno trouxe diversas condições de precarização do trabalho, o que permite uma intensificação dos problemas de saúde mental observados. Instabilidade no emprego, alta rotatividade, exposição à insegurança no trabalho, vínculos frágeis de emprego, convivência constante com demissões e exposição prolongada ao desemprego são fontes de intenso sofrimento e adoecimento mental dos trabalhadores. “Um exemplo importante de como a pressão em busca de resultados é exercida são as políticas de remuneração atuais, nas quais muitas vezes uma parte importante do valor recebido não está no salário, mas em bônus móveis, que são dados a partir da obtenção de resultados e são uma forma de ameaça constante, pois podem ser retirados a qualquer momento”, explica o pesquisador. A doutora

em Direitos Difusos e Coletivos pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), Norma Sueli Padilha, afirma que entre os juristas que estudam a depressão como doença do trabalho, prevalece a tese de que as transformações que ocorreram no mundo do trabalho nos últimos quarenta anos são os fatores sociais, econômicos e culturais responsáveis

por essa verdadeira epidemia. Ou seja, há uma relação direta de causa e efeito entre as transformações no meio ambiente social do trabalho e a depressão crescente no Brasil e no mundo. “Muitas coisas mudaram no ambiente de trabalho, introduzindo novos riscos e novas organizações de trabalho, com ritmo excessivo, exposição a ambientes estressantes, má postura e movimentos repetitivos, que contribuem para a geração ou podem ser a origem de transtornos mentais”, afirma o médico do SMC, doutor Zuher Handar. De acordo à consultora jurídica e especialista em Direito do Trabalho, Fernanda Moreira de Abreu, esse quadro de mudanças quase permanente reflete em cheio na saúde mental do trabalhador, acarretando ansiedade, irritação, angústia, frustração, depressão e outras anomalias que podem evoluir para um quadro vasto de doenças psicossomáticas. A psicóloga do SMC, Jussara Vargas, aponta a falta de qualificação de líderes como um fator decisivo na insalubridade psicológica dos ambientes de trabalho. “Vemos assédio moral, exigência de produtividade em índices sobre humanos, coisas absurdas. Raramente encontramos líderes preparados para gestar uma equipe e extrair o melhor dela de forma saudável, com motivação”, explica. O próprio Ministério da Saúde, na obra Doenças Relacionadas ao Trabalho, adverte que “as decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, as perdas acumuladas ao longo dos anos de trabalho, as exigências excessivas de desempenho cada vez maior no trabalho, geradas pelo excesso de competição, implicando ameaça permanente de perda do lugar que o trabalhador ocupa na hierarquia da empresa, perda efetiva, perda do posto de trabalho e demissão podem determinar depressões mais ou menos graves ou protraídas”. Segundo o médico do trabalho e psiquiatra, Alexandre Zatera, muitas vezes as organizações não levam em conta o perfil psicológico dos trabalhadores ao captar empregados no mercado de trabalho. “A depressão pode se manifestar por uma dessincronia entre a perspectiva que o trabalhador tem com o seu trabalho, o que realmente acontece ao seu redor e o que ele ganha em troca por isso. Se o trabalhador sentir que está sendo subutilizado, que tem pouco espaço para que suas ideias sejam aceitas e outros elementos que aumentem a carga psicológica, seu humor

pode ser minado a ponto de que se manifestem episódios depressivos”, explica o doutor. A psicoterapeuta Isabela Siegel Corrêa alerta para os perigos existentes em uma visão mecanicista dos trabalhadores por parte das empresas. “A visão que se tem do ser humano hoje, traz uma cultura que vai fatalmente gerar neuroses e patologias”, explica. Ela informa que o estresse é uma condição natural do organismo para enfrentar situações de perigo, onde se deve lutar ou fugir, ação que os trabalhadores nunca podem realizar. “Essa condição se torna prejudicial quando repetida constantemente, sem possibilidade de descargas emocionais, gerando melancolia, depressão, neuroses e diversos tipos de ansiedade”, finaliza a psicóloga. Segundo OIT, estresse gerado pelo trabalho tem conduzido pessoas ao suicídio e 42% dos brasileiros já sofreram assédio moral. Humilhações constantes, isolar uma vítima e causar-lhe situações de constrangimento são as principais características do assédio moral. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), 42% dos brasileiros já foram vítimas desse tipo de assédio. O assédio moral ocorre quando há uma conduta abusiva, com a violação ao respeito, dignidade humana, cidadania, imagem, coação moral e outros, que se repete sistematicamente. Os assediadores geram a degradação deliberada das condições de trabalho e do psicológico do trabalhador, ferindo o direito à igualdade previsto na Constituição Federal. A OIT afirma que o estresse relacionado com o trabalho e as suas consequências para a saúde tornaram-se questões extremamente preocupantes.

As empresas estão cada vez mais sendo confrontadas com casos de assédio psicológico, intimidação, assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência. Numa tentativa de lidar com o estresse, os trabalhadores poderão recorrer a comportamentos pouco saudáveis, tais como o abuso de álcool e drogas. Foram identificadas relações entre o estresse e doenças músculo-esqueléticas, cardíacas e do sistema digestivo. Se prolongado, estresse relacionado com o trabalho pode contribuir para o surgimento de doenças cardiovasculares graves. Além disso, a crise econômica e a recessão levaram a um aumento do estresse relacionado com o

trabalho, da ansiedade, da depressão e de outros distúrbios mentais, tendo mesmo conduzido algumas pessoas ao extremo do suicídio.

A OMS afirma que depressão já é a doença mais incapacitante do mundo. Menos de uma década atrás, a OMS previa que, a partir de 2020, a depressão seria a segunda doença que mais afasta trabalhadores do seu emprego em escala mundial. No entanto, o futuro chegou antes. Cinco anos antes dessa previsão, a depressão superou as tristes expectativas e tornou-se a campeã mundial na causa de afastamentos do trabalho. Segundo o diretor do Instituto de Psicologia Clínica e Psicoterapia da Technische Universität de Dresden, Alemanha, Hans Ulrich Wittchen, “os males da mente são os mais prejudiciais e limitantes entre todos os grupos de doenças, e a depressão, individualmente, é a mais incapacitante de todas”. Segundo a OMS, a média de falta no trabalho de um indivíduo com depressão é de sete dias por mês, enquanto a média geral é uma vez a cada 30 dias. Em linha com essa afirmação, uma pesquisa realizada pela Universidade de Brasília (UnB) em parceria com o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) revela que 48,8% dos trabalhadores que se afastam por mais de 15 dias do trabalho sofrem com algum transtorno mental, sendo a depressão o principal deles. A Associação Brasileira de Transtornos Afetivos (Abrata) revela, ainda, que ao menos 44% das pessoas com quadros de depressão, ainda que não o saibam, possuem redução significativa da capacidade de trabalho. Estudo encomendado pela Federação Mundial para a Saúde Mental aponta que 64% das pessoas deprimidas relataram ausência no trabalho, além de 80% admitirem, ao menos, redução na produtividade, algo que implica até mesmo possibilidade de demissão. Doente e sem buscar ajuda médica, o profissional corre o risco de ser mal interpretado pela empresa, alerta o psiquiatra Acioly Lacerda. “É muito importante reconhecer os sintomas, buscar ajuda médica e seguir corretamente o tratamento indicado pelo especialista. A falta de tratamento compromete a vida social e profissional do paciente”, acentua o professor da USP.

## OS EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR

No dia 07/04/15, o presidente da Câmara dos Deputados, Eduardo Cunha (PMDB), colocou na pauta em pedido de urgência para votar o projeto lei 4330 Hoje alterado par PLC 30 que permite a terceirização ilimitadamente, até para atividade-fim.

Uma matéria que prejudica mais de 45 milhões de trabalhadores com carteira assinada. Hoje no País temos mais 12 milhões de postos de trabalho terceirizado, os trabalhadores que ocupam essas vagas recebem salários muito menores, têm vários direitos trabalhistas negados, trabalham em média 3 horas a mais por semana, são os que mais se acidentam no trabalho e mais 80% das vítimas são fatais.

Essas condições de trabalho beiram a escravidão, entre 2010 a 2014, cerca de 90% dos trabalhadores resgatados do trabalho escravo no Brasil eram terceirizados.

As vidas desses trabalhadores são exploradas por um patrão que paga menos, e faz trabalhar mais, em péssimas condições de trabalho e com menos direitos, só para ele e as empresas que contrata a mão de obra barata ter mais e mais lucros. Os empresários que querem a aprovação do PL 4330 são os mesmo que financiam as campanhas dos deputados e senadores, que estão fazendo essa covardia com os trabalhadores, dos 513 deputados, 324 aprovaram a o pedido de urgência e depois 230 aprovaram o projeto. Isso mostra o compromisso dos deputados com os empresários e mostra também que precisamos urgentemente do fim do financiamento privado nas campanhas. Só financiamento público e reforma política, pela constituinte exclusiva e soberana e popular mudara esse cenário.

O Brasil é um País abençoado por não ter catástrofes climáticas e por não ter falta de alimentos, nosso País passará a ter empregos de terceira categoria, empregos sem condições de Saúde e Segurança, sem ter um sistema de fiscalização, empregos que produzirão um exército de doentes que não vão ter a proteção da Previdência Social que vive a cortar gastos, e empregos que os patrões não vão ter a mínima responsabilidade pela degradação da saúde de seus empregados. Tudo para satisfazer o ímpeto neoliberal por mais lucro, lucro as custas da miséria e sofrimento dos trabalhadores.

Texto enviado pela Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná, elaborado por Ademir Vidolin Secretário de Saúde da FETEC/PR.

## Eixo IV – Diálogo social

# DIÁLOGO SOCIAL

O conceito de Diálogo Social, estabelecido internacionalmente por meio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), se sustenta nos pilares do respeito às normas internacionais do trabalho, legislação trabalhista e negociações coletivas, bem como o conhecimento da base de dados das organizações e o volume de sindicalização de cada entidade. Tendo como características o tripartismo (governos, empregadores e empregados), a transparência e o interesse comum.

O alcance do diálogo social pode ser local, regional ou nacional, ou ainda setorial ou intersetorial. Podendo ser consultivo, deliberativo ou de “concertação”, a exemplo de muitas experiências internacionais.

A função mais importante é de proporcionar e garantir a participação democrática de todos os atores, e por meio deles impulsionar medidas que convirjam para a resolução dos problemas.

Para a OIT o “Diálogo Social” é instrumento preponderante para o desenvolvimento de relações de trabalho mais humanas, sendo um dos pilares da Agenda do Trabalho Decente, em seu site uma série de documentos ressaltam esta importância “[...] em um mundo de crescente interdependência e complexidade, bem como a internacionalização da produção, [...] o diálogo social e a prática do tripartismo entre os governos e as organizações representativas dos trabalhadores e empregadores, ambos nacionalmente e internacionalmente agora são ainda mais relevantes para alcançar soluções e fortalecer a coesão social e o estado de direito, entre outros meios, normas internacionais do trabalho”.

Os indicadores da evolução deste item na pauta da Agenda do Trabalho Decente são investigados por meio de referenciais internacionais, tais como número de entidades sindicais, número de trabalhadores sindicalizados, número de negociações coletivas realizadas, impasses (greves e paralisações) identificados, e instâncias de debates e deliberações, como Conselhos, Câmaras Temáticas etc.

Tabela 1 Taxa de sindicalização, segundo atributos pessoais<sup>1</sup>, para jovens de 15 a 29 anos RMC, 2003 e 2013

<b>Atributos pessoais</b>	<b>2003</b>	<b>2013</b>
Homens	16,7	13,5
Pretos, pardos e indígenas	11,5	9,61
Branco e amarelos	18,1	15,0
Mulheres	13,7	10,3
Pretas, pardas e indígenas	(2)	(2)
Branca e amarela	14,8	11,9
<b>Total</b>	<b>15,4</b>	<b>12,1</b>

Nota (1): Não inclui pessoas sem declaração de raça/cor.

Nota (2): A amostra não permite desagregação para esta categoria.

Fonte: PNAD

Elaboração: DIEESE

Tabela 2 Taxa de sindicalização segundo atributos pessoais, para não jovens de 30 anos ou mais RMC, 2003 e 2013

<b>Atributos pessoais</b>	<b>2003</b>	<b>2013</b>
Homens	20,3	18,6
Pretos, pardos e indígenas	14,9	14,0
Branco e amarelo	21,8	20,0
Mulheres	17,1	16,5
Pretas, pardas e indígenas	8,5	10,3
Branca e amarela	18,7	18,2
<b>Total</b>	<b>18,9</b>	<b>17,6</b>

Fonte: PNAD

Elaboração: DIEESE

Tabela 3 Número de greves segundo resultados obtidos em Curitiba, 2002 a 2012

<b>Resultados das greves</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Atendimento das reivindicações	1	3	0	1	1	2	2	2	8	3	5
Integral	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	3
Parcial	1	3	0	1	0	2	1	2	8	2	2
Rejeição das reivindicações	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prosseguimento das negociações	0	0	0	0	0	2	0	1	1	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

Fonte: SAG -DIEESE

Elaboração: DIEESE

No Brasil o desenvolvimento econômico convive com situações diferenciadas de estrutura ocupacional da mão de obra, sendo que a informalidade tem destaque pela dimensão atingida. O grande número de trabalhadores informais dificulta a organização sindical, produz concorrência desleal entre os empresários e recai sobre o sistema de seguridade social. Assim, o combate à

informalidade tem sido motivo, não apenas para estudos acadêmicos mas, para experiências concretas de Diálogo Social. A informalidade no Brasil atinge 45% das mulheres e 43% dos homens ocupados, segundo dados do IBGE 2012. Em 2001 o descumprimento da legislação trabalhista no Brasil atingia diretamente 55% dos trabalhadores da construção civil, este quadro motivou o SINDUSCON PR e outros 20 órgãos, entre eles a Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego de Curitiba (SMTE), a integrar o “Comitê de Incentivo à Formalidade no Mercado de Trabalho”, a experiência de Curitiba gerou um segundo projeto piloto em Salvador.

Evolução da participação da mão de obra construção civil no mercado de trabalho formal em Curitiba:

2003	%	2008	%	2013	%	Variação média anual
16.252	2,8	28.662	3,7	45.688	4,9	10,9

Dados Observatório do Trabalho/DIEESE

Nacionalmente outros setores foram alvo de ações provocadas pelo Diálogo Social. Em 2009 o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) reuniu-se com o Banco do Brasil, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e OIT em esforço de cooperação para combater a ilegalidade do trabalho, elevar a cobertura previdenciária, melhorar o acesso ao crédito, tecnologia e inovação aos empreendimentos associativos e divulgar a cultura previdenciária. Este exemplo de Diálogo Social produziu políticas afirmativas de inclusão, pelo método DIALOGAR PARA FORMALIZAR, sendo o Diálogo Social, o espaço para identificar pontos de convergência, refletindo o amadurecimento da democracia. Esta experiência exigiu o envolvimento consciente de todos os atores sociais no sentido de buscar a superação da situação. A ação desencadeada atingiu os seguintes setores: agricultura familiar (Ituporanga

SC), cajucultura (Pacajus-CE), comércio (Porto Alegre RS), bares, restaurantes e hotéis (Natal - RN), confecção (agreste Pernambucano), assalariados rurais na Fronteira (Uruguaiana RS) e trabalhadores domésticos em todo o país.

Em seu plano de trabalho 2013- 2016, a SMTE fixou como uma de suas prioridades a valorização do Conselho Municipal do Emprego e Relações do Trabalho como espaço democrático para o debate e elaboração de políticas de emprego e renda. O pressuposto da participação social com transparência norteou as ações da secretaria, sendo neste período o Conselho agente de estudos, orientação e deliberação das políticas de qualificação profissional e geração de emprego e renda.

O Conselho Municipal de Emprego e Relações do Trabalho – (CMERT) foi instituído pela Lei Municipal nº 8.487/1995 e possui regimento próprio para reger suas atividades. Possui natureza colegiada e deliberativa, além de propor políticas públicas e fiscalizar as ações da Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego – SMTE e do Fundo Municipal do Trabalho – FMT.

Seus objetivos de consulta, fiscalização e aprovação no que se refere ao Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda está disposto no art. 2º da Lei Municipal 8.487/95, que assim define as competências do Conselho Municipal do Emprego. De composição tripartite, tem representação de secretarias e órgãos da Prefeitura de Curitiba que possuem relação mais direta com o mundo do trabalho, incluindo a Secretaria de Estado do Trabalho e Desenvolvimento Social, entidades de classe patronal dos setores do comércio, indústria, transportes e serviços, e a representação dos trabalhadores por meio das centrais sindicais reconhecidas pelo MTE. O CMERT, como instância de Diálogo Social, se reúne mensalmente, priorizando a qualificação dos conselheiros e conselheiras. A regularidade das reuniões e o contínuo avanço pela qualificação das intervenções buscou atingir o objetivo de “fortalecimento dos atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática”, que foi eleito pelo Ministério do Trabalho e Emprego como um eixo para consolidação dos espaços públicos de participação da sociedade civil no campo do trabalho e emprego.

Neste período a SMTE submeteu ao CMERT a aprovação de seu calendário anual de atividades e eventos, de todos os cursos pactuados e

ofertados, a transferência do Programa Liceus de Ofícios da Fundação de Ação Social (FAS) para a SMTE, a implantação de políticas voltadas para o desenvolvimento da Economia Solidária e a contratação do Programa Observatório do Trabalho.

O Diálogo Social prevaleceu também na formação da Comissão Provisória Municipal de Economia Popular e Solidária, que além da conferência específica também vem produzindo encontros com os atores envolvidos, no sentido de estabelecer uma rede de apoio e aprovar legislação sobre o tema. A Comissão atua em consonância com as políticas propostas pela SENAES (Secretaria Nacional de Economia Solidária) e o Fórum Paranaense de Economia Solidária. Tem formação tripartite, governo, empreendimentos e entidades de apoio (sociedade civil organizada).

O Observatório do Trabalho, fruto de convênio entre a Prefeitura de Curitiba e o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos – DIEESE, produziu documentos que auxiliam na política municipal de geração de emprego e renda, neste caso especificamente, pelo levantamento e análise dos indicadores apontados pela OIT como definidores do Diálogo Social, tais como as negociações coletivas e a organização sindical.

Em Curitiba entre os anos de 2003 e 2013, independente da faixa etária ou atributos pessoais constatou-se uma diminuição do índice de sindicalização. Podemos considerar que as maiores taxas de sindicalização entre os homens brancos e amarelos e as menores taxas entre as mulheres pretas, pardas e indígenas. Considerando que houve redução nas taxas totais de sindicalização entre os anos de 2003 e 2013, destaca-se o incremento de sindicalização de 1,8% entre as mulheres pretas, pardas e indígenas. Uma das prováveis causas da queda pode ser, justamente, o bom momento econômico, em que o trabalhador recebe os reajustes salariais, amplia seus direitos mas não “percebe” a importância da sindicalização como instrumento de cidadania.

Outro aspecto considerado na análise dos itens que constituem os indicadores do Diálogo Social trata de situações de greves, que geralmente ocorrem pela ausência de convergência de interesses, de negociação, ou mesmo de acordo durante as negociações. Entre 2001 e 2012 na cidade de Curitiba, nas esferas pública e privada, foram contabilizadas 51 greves no setor

privado, 18 no setor público e 01 envolvendo os dois segmentos. Também observa-se que o número maior de greves tiveram pautas propositivas. Em relação ao resultado destas greves, observamos que houve resultado positivo, com atendimento integral ou parcial das reivindicações, ou mesmo o prosseguimento das negociações, sendo que em apenas uma houve rejeição total das reivindicações.

Diante dos dados do período 2002 a 2012 e do grande envolvimento de todos os atores tripartites, concluímos que o ambiente do Diálogo Social em Curitiba se mostrou favorável para o desenvolvimento de projetos e políticas públicas para inclusão social, sendo norteador para os programas da Secretaria Municipal do trabalho e Emprego.

Entretanto, os acontecimentos recentes, envolvendo poder repressivo das forças policiais do Estado sobre manifestantes, notadamente servidores públicos e professores, trazem novas reflexões sobre a necessidade do Diálogo Social em um ambiente democrático. Tais fatos colocam em risco as boas relações estabelecidas ao longo da história recente. O Diálogo Social se fortalece na medida que as partes envolvidas possuem credibilidade e confiança recíproca.

Referências:

2015 - Site da OIT ilo.gov

2015 – Estudos do Observatório do Trabalho

2014 – DIEESE - Estudos Experiências de Diálogo Social para a Redução da Informalidade: Modelo de Intervenção Social no Território – feito pelo DIEESE

2014 – Relatório CMERT

# PESSOA COM DEFICIÊNCIA E TRABALHO

**(Contribuição da Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência/Curitiba)**

A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho é garantida pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas, o primeiro tratado internacional de direitos humanos do século XXI. Ratificada pelo Governo Federal em 2008, essa Convenção tem no Brasil valor constitucional e apresenta em seu artigo 27 o direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

Seu texto, resumidamente, garante:

- Liberdade de escolha de trabalho;
- Adaptação física e atitudinal dos locais de trabalho;
- Formação profissional.
- Justo salário em condição de igualdade com qualquer outro cidadão;
- Condições seguras e saudáveis de trabalho em ambientes inclusivos;
- Sindicalização;
- Garantia de livre iniciativa no trabalho autônomo, empresarial ou cooperativado.
- Ações afirmativas de promoção de acesso ao emprego privado ou público;
- Progressão profissional e preservação do emprego, com igualdade de oportunidades;
- Habilitação e reabilitação profissional;
- Proteção contra o trabalho forçado ou escravo.

Além disso, no Brasil, outro mecanismo legal que visa garantir a inclusão no mundo do trabalho é a Lei 8.213, de 1991, conhecida como “Lei de Cotas”, que no seu artigo 93 determina que as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários devem, obrigatoriamente, reservar de 2% a 5% de suas vagas às pessoas com deficiência habilitadas ou reabilitadas. Seu cumprimento

garantiria trabalho formal para cerca de 950 mil pessoas com deficiência dentre as 29 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar.

No entanto, ainda é baixa a participação das pessoas com deficiência na vida produtiva, devido sobretudo ao preconceito, a falta de informação e a condições precárias de acessibilidade presentes na sociedade. Atualmente, ainda vivemos em uma cultura pautada pela ideia equivocada de que deficiência gera incapacidade para o trabalho, sendo fundamental o fortalecimento de um olhar social em relação à deficiência, que enfatize principalmente as potencialidades das pessoas e a eliminação das barreiras físicas e atitudinais que dificultam ou impedem o exercício do direito ao trabalho.

E valorizar essas potencialidades e identificar e eliminar essas barreiras são desafios que devem ser enfrentados por todos os atores sociais – empresas privadas, órgãos do poder público, instituições da sociedade civil organizada, pessoas com deficiência e suas famílias –, visto que todos são responsáveis pela construção de um mundo do trabalho mais inclusivo.

Nesse sentido, ações conjuntas devem ser desenvolvidas com a ampla participação desses atores, com o objetivo de sensibilizar e conscientizar gestores, profissionais de recursos humanos e o poder público de que as pessoas com deficiência podem realizar praticamente todas as atividades produtivas, desde que para isso seja garantido um ambiente acessível e os apoios necessários.

A acessibilidade é uma das ferramentas para que as pessoas com deficiência possam trabalhar com autonomia, visto que possibilita a utilização, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação utilizados por todos.

Já as Tecnologias Assistivas são equipamentos, produtos, instrumentos, estratégias, serviços e práticas que compensam as limitações funcionais motoras, sensoriais e/ou intelectuais, de modo a superar as barreiras de comunicação ou mobilidade e, com isso, garantir autonomia e igualdade de oportunidades e melhorar a qualidade de vida.

As empresas que promovem as condições de acessibilidade e adotam diversas medidas inclusivas, entre elas a implantação de um programa de sensibilização e o uso de tecnologias assistivas, entendem a contratação de pessoas com deficiência como um investimento no profissional e não como um custo.

O poder público, por sua vez, quando garante o acesso à educação e à qualificação profissional, investe em acessibilidade e mobilidade urbana e atua na fiscalização do cumprimento da legislação, também garante a valorização das potencialidades das pessoas com deficiência e a eliminação das barreiras físicas, sociais e atitudinais que impedem o exercício pleno do direito ao trabalho.

Por exemplo, uma pessoa com deficiência física, que utiliza um meio de transporte acessível para ir até o trabalho e depois retornar para sua casa, uma pessoa com deficiência visual, que no ambiente de trabalho possui material em braille e leitores de tela no computador, ou ainda uma pessoa com deficiência intelectual, que tem acesso a um curso de qualificação profissional inclusivo, têm igualdade de condições e oportunidades para que possam trabalhar e contribuir para a sociedade.

Desde 2013, a Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego e a Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência, da Prefeitura Municipal de Curitiba, têm desenvolvido ações em parceria com empresas privadas, órgãos do poder público, instituições da sociedade civil organizada, tendo obtido resultados significativos na inclusão no mundo do trabalho.

Em julho de 2013, foi instituída a Semana Municipal de Empregabilidade da Pessoa com Deficiência, que visa aproximar empresas com vagas abertas e candidatos com deficiência, por meio da realização de uma Feira de Empregabilidade voltada para esse segmento. Além disso, durante a semana, em 2014 e 2015, ocorreram dois Seminários que comemoraram o aniversário da “Lei de Cotas” e ofereceram ao público um espaço de debate sobre os desafios e perspectivas para a inclusão no mundo do trabalho, com temas atuais e casos de sucesso no ambiente corporativo.

Também, em 2014, foi lançada a Câmara de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mundo do Trabalho, que reúne empresas, entidades da

sociedade civil, órgãos públicos, como o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho, e pessoas com deficiência, tendo em vista a troca de experiências e o desenvolvimento de ações que colaborem para o exercício do direito ao trabalho.