CONSELHO MUNICIPAL DO TRABALHO DE CASCAVEL- CMT

COLETÂNEA DE

DOCUMENTOS

Rua: Paraná, nº 3648 - Centro Cascavel/Paraná CEP: 85.810-010 Fone: 3333-2400 FAX: 3333-2411
email: agcascavel@sets.pr.gov.br site: www.trabalho.pr.gov.br

Índice

01 Manual do Conselheiro

02 O Conselho Municipal do Trabalho: caderno do conselheiro, um instrumento de ação

03 Legislações:

Lei 7.998 de 11 de janeiro de 1990

Resolução 63 de 28 de julho de 1994

Resolução 80 de 19 de abril de 1995

Resolução 114 de 1° de agosto de 1996

Resolução 227 de 09 de dezembro de 1999

Resolução 262 de 30 de março de 2001

Resolução 270 de 26 de setembro de 2001

Resolução 365 de 17 de setembro de 2003

Lei Municipal 5.126 de 30 de dezembro de 2008

Regimento Interno do Conselho Municipal do Trabalho de Cascavel

MANUAL DO CONSELHEIRO

Concepção, instituição, papel e dinâmica de funcionamento dos Conselhos do Trabalho

Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social

Terceira Edição Revisada – 2010

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Presidente da República

CARLOS LUPI
Ministro do Trabalho e Emprego

ORLANO PESSUTTI
Governador

TÉRCIO ALBUQUERQUE
Secretário de Estado da Secretaria Trabalho e Promoção Social

SIDNEI FERREIRA
Diretor Geral

ELIETTI DE SOUZA VILELA
Coordenador do Departamento de Gestão do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda

ALOIZE GOGOLA
Equipe Técnica do Programa

ROSANA ANDREATTA FRANCO
Revisora

Gravuras

Diagramação

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 5
1 CONCEPÇÃO E PAPEL DOS CONSELHOS DO TRABALHO 6
1.1 CONCEPÇÃO, JUSTIFICATIVAS E CARACTERIZAÇÃO 6
1.1.1 Tripartismo 6
1.1.2 Paridade 7
1.1.3 Caráter Permanente 7
1.1.4 Abrangência Temática 7
1.1.5 Proatividade 7
1.1.6 Função Política 8
1.1.7 Democracia 8
1.1.8 Caráter Deliberativo 8
1.2 PAPEL E COMPETÊNCIAS DOS CONSELHOS DO TRABALHO 9
1.2.1 Aparato Institucional operacional do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda 9
1.2.2 Estrutura Política de Controle Social do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda 10
1.2.3 Competências dos Conselhos do Trabalho 11
2 NORMAS, FLUXOS E PROCEDIMENTOS PARA A INSTITUIÇÃO OU REVITALIZAÇÃO DE CONSELHOS DO TRABALHO 13
2.1 COMPOSIÇÃO DOS CONSELHOS DO TRABALHO 13
2.1.1 Forma de Composição 13
2.1.2 Número de Vagas 13
2.1.3 Duração do Mandato dos Conselheiros 14
2.2 CRITÉRIOS PARA O PREENCHIMENTO DE VAGAS 14
2.2.1 Critérios Gerais 14
2.2.2 Critérios Específicos 15
2.2.2.1 Representação dos trabalhadores 15
2.2.2.1.1 Situações especiais em relação aos sindicatos de trabalhadores 15
2.2.2.1.2 Situações especiais quanto aos trabalhadores em atividades autônomas e empreendedoras 16
2.2.2.2 Representação dos empregadores 16
2.2.2.3 Representação do poder público 17
2.3 FLUXOS E PROCEDIMENTOS PARA O PREENCHIMENTO DAS VAGAS 17
2.3.1 Simples Designação de Conselheiros 17
2.3.2 Designação de Conselheiros por Entidades Escolhidas em Conferência de Legitimação 18
2.3.2.1 Reunião preliminar 18
2.3.2.2 Pré-conferências 19
2.3.2.3 Conferências de legitimação 19
2.3.2.3.1 Definição do tamanho do conselho 20
2.3.2.3.2 Seleção dos segmentos ocupacionais e entidades representativas 20
2.3.2.3.3 Designação dos conselheiros 20
2.4 INSTITUIÇÃO FORMAL DOS CONSELHOS DO TRABALHO 20
2.4.1 Instituição Formal de Conselhos Municipais do Trabalho 20
2.4.1.1 Lei Municipal 20
2.4.1.2 Regimento Interno 21

2.4.1.3 Homologação pelo Conselho Estadual do Trabalho **21**
2.4.2 Instituição Formal de Conselhos Intermunicipais do Trabalho **22**
3 DINÂMICA DE FUNCIONAMENTO DOS CONSELHOS DO TRABALHO..... **24**
3.1 PRESIDÊNCIA 24
3.1.1 Orientações Gerais **25**
3.1.2 Competências **25**
3.2 SECRETARIA EXECUTIVA 25
3.2.1 Orientações Gerais **25**
3.2.2 Competências **25**
3.3 MEMBROS..... 26
3.3.1 Orientações Gerais **26**
3.3.2 Competências **26**
3.4 REUNIÕES **27**
3.4.1 Frequência das Reuniões **27**
3.4.2 Penalidades **27**
3.5 DELIBERAÇÕES 28
3.6 GRUPOS TEMÁTICOS..... 28
3.7 PROCEDIMENTOS PARA A SUBSTITUIÇÃO DE CONSELHEIROS 28
3.7.1 Motivos para a Substituição de Conselheiros **28**
3.7.2 Procedimentos para a Substituição de Conselheiros **29**
4 FORMAS DE ATUAÇÃO DOS CONSELHOS DO TRABALHO **30**
4.1 PARTICIPAÇÃO NO DIAGNÓSTICO E PROGNÓSTICO 30
4.1.1 Levantamento de Dados e Informações **30**
4.1.2 Discussão dos Dados e Informações no Conselho **32**
4.1.3 Discussão Ampliada com a Comunidade **32**
4.1.4 Consolidação do Diagnóstico e Prognóstico do Município ou Região **33**
4.2 ESTABELECIMENTO DE DIRETRIZES E PRIORIDADES PARA A POLÍTICA PÚBLICA DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA 33
4.3 PARTICIPAÇÃO NA ELABORAÇÃO DO PLANO DE GERENCIAMENTO DA UNIDADE 33
4.4 ACOMPANHAMENTO DA EXECUÇÃO DO PLANO 33
4.5 AVALIAÇÃO E REPLANEJAMENTO 34
ANEXO I - MODELO DE LEI PARA INSTITUIÇÃO DE CONSELHO MUNICIPAL DO TRABALHO 35
ANEXO II - MODELO DE DECRETO DE CRIAÇÃO DE CONSELHO INTERMUNICIPAL DO TRABALHO..... 36
ANEXO III - MODELO DE REGIMENTO INTERNO DE CONSELHOS MUNICIPAIS E INTERMUNICIPAIS DO TRABALHO 37
ANEXO IV - ATOS NORMATIVOS RELATIVOS A CONSELHOS DO TRABALHO..... 40

APRESENTAÇÃO

Compostos de forma tripartite e paritária por trabalhadores, empregadores e poder público, os **Conselhos do Trabalho** são instrumentos adequados e fecundos para o exercício da gestão participativa tripartite no âmbito do **Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda,** contribuindo para que as políticas públicas de trabalho, emprego e renda sejam realistas, gestadas nas bases e comprometidas com a inclusão social pelo trabalho a partir do desenvolvimento local sustentado.

Dessa forma, desde 1995, em atenção aos dispositivos da Resolução do CODEFAT nº 80, de 19/04/95, a Secretaria de Estado responsável pelas políticas públicas de trabalho, emprego e renda, no Paraná, instituiu o **Conselho Estadual do Trabalho** e vem estimulando e apoiando a instituição, a qualificação e a atuação dos **Conselhos Municipais de Trabalho**, que são o correspondente estadual e municipal do **Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT**, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Praticamente todos os 399 municípios do Paraná tem, ou já tiveram, seus **Conselhos Municipais do Trabalho** instituídos e homologados pelo **Conselho Estadual do Trabalho**. No entanto, a instituição constitui apenas a parte inicial do processo. É preciso que os Conselhos passem a funcionar efetivamente, cumprindo seu papel político de estabelecer diretrizes e ações prioritárias, formular projetos viáveis, acompanhar e fiscalizar a correta aplicação dos recursos, garantir a transparência administrativa, visualizar direções novas para os programas, contribuindo na efetivação mais segura e correta dos procedimentos por parte do administrador público.

Múltiplas circunstâncias e interferências relacionadas a sua instituição, gestão e funcionamento, somadas às novas diretrizes do **Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda**, demandam, há tempo, um amplo processo de revitalização dos Conselhos Municipais do Trabalho no Paraná, mediante ações de legitimação, legalização, capacitação e monitoramento, bem como a instituição de **Conselhos Intermunicipais do Trabalho**, focados numa perspectiva mais abrangente de desenvolvimento territorial sustentável.

Assim, esta terceira edição do **Manual do Conselheiro** pretende ser um instrumento para a atualização das normas e orientações relativas à instituição de novos Conselhos Municipais e Intermunicipais do Trabalho, como também um balizador para revitalização dos já existentes, na perspectiva de assegurar a **gestão participativa tripartite** da sociedade organizada do mundo do trabalho junto às **unidades municipais de atendimento do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda, em cada** município/região.

1 CONCEPÇÃO E PAPEL DOS CONSELHOS DO TRABALHO

1.1 CONCEPÇÃO, JUSTIFICATIVAS E CARACTERIZAÇÃO

De forma geral, os **Conselhos do Trabalho** podem ser definidos como órgãos colegiados, de caráter permanente e deliberativo, de composição tripartite e paritária de representantes de trabalhadores, empregadores e do poder público, constituindo-se, nos âmbitos federal, estadual, regional ou municipal, em espaços políticos privilegiados de participação da sociedade organizada no exercício do controle social das políticas públicas de trabalho, emprego e renda.

De fato, os **Conselhos do Trabalho** integram a rede de conselhos gestores de políticas públicas, instituídos, no Brasil, a partir da Constituição Federal de 1988, a qual assumiu as lutas dos movimentos sociais e populares das décadas de 1970-80, em prol da democratização do país e da participação social.

Nas palavras de TEIXEIRA e ALBUQUERQUE [1], *"os conselhos gestores de políticas públicas são canais efetivos de participação da sociedade civil, formas inovadoras de gestão pública, que permitem o exercício da cidadania ativa, incorporando as forças vivas de uma comunidade à gestão de seus problemas e à implementação de políticas públicas que possam solucioná-los."*

Por que conselhos gestores de políticas públicas?

a)**Democracia Direta:** a democracia representativa só se torna mais efetiva se complementada pelo exercício da democracia direta, da qual os conselhos gestores de políticas públicas são uma das formas.

b)**Direito de Cidadania:** Todos os cidadãos tem direito de participar, de forma organizada, do processo decisório e da condução das políticas públicas. É direito assegurado pela Convenção Nº 88 da OIT-Organização Internacional do Trabalho e pelo art. 10 da Constituição Federal-88.

c)**Conhecimento da Realidade:** Só quem mora, vive e trabalha no município conhece a realidade e sabe identificar as reais necessidades e potencialidades locais e, assim, traçar diretrizes e prioridades para as políticas públicas de emprego, trabalho e renda.

d)**Recomendação do CODEFAT:** O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, pela Resolução Nº 80, de 19/04/95 e subsequentes, exige conselhos (comissões) gestores de políticas públicas emprego, trabalho e renda.

Assim concebidos, os **Conselhos do Trabalho** apresentam pelo menos oito características básicas, descritas a seguir.

1.1.1 Tripartismo

A composição **tripartite**, recomendada pela Convenção Nº 88 da OIT(Organização Internacional do Trabalho) e assumida pelo artigo 10 da Constituição Federal de 1988, coloca à mesma mesa de negociação os três atores sociais envolvidos na disputa pelos meios de sobrevivência - trabalhadores, empregadores e poder público executivo - para estudar, debater e negociar soluções viáveis, de interesse comum, no campo do trabalho, emprego e renda.

O processo de negociação entre trabalhadores, empregadores e poder público não implica na perda da identidade classista, tendo em vista que, nessa relação tripartite, existem **pontos em comum, pontos negociáveis** e **pontos inegociáveis.** Nessa relação, os trabalhadores e os empregadores representam **interesses de classe** no campo do trabalho, cabendo ao poder público a função de **órgão viabilizador** desses interesses, observados os condicionantes legais, orçamentários e outros.

1.1.2 Paridade

Os Conselhos do Trabalho são compostos por representantes de entidades de trabalhadores, empregadores e poder público executivo, de forma **paritária**, ou seja, cada uma das representações participa com igual número de conselheiros titulares, mais os respectivos suplentes, tendo, portanto, cada bancada igual número de votos.

1.1.1 Caráter Permanente

Os Conselhos do Trabalho tem **caráter permanente,** ou seja, a sua missão não deve ser interrompida com as naturais alternancias no poder, tanto no âmbito do poder público, como no âmbito das entidades representativas de trabalhadores e empregadores. Essa característica é fundamental para a garantia de continuidade das ações, uma vez que as politicas do trabalho, emprego e renda exigem uma ação de longo prazo, não podendo estar sujeitas a contínuas interrupções.

Na verdade, uma vez identificada a vocação econômica e definidas, pelo Conselho do Trabalho, as diretrizes e prioridades para o desenvolvimento econômico e social em determinado município ou região, há que se dar continuidade ao processo por várias gestões dc prefeitos e também várias diretorias sindicais. A mudança das lideranças formais não deve interromper a continuidade das lutas da sociedade organizada pelo emprego e por melhores condições e relações de trabalho.

1.1.1 Abrangência Temática

Os Conselhos do Trabalho têm **atribuições abrangentes** no âmbito do trabalho, sendo responsáveis pelo **controle social** das **políticas públicas do trabalho, emprego e renda**, no município e região.

Assim, podem e devem fazer parte das pautas de reuniões dos Conselhos do Trabalho assuntos tais como o seguro-desemprego, a intermediação de mão de obra, a qualificação social e profissional, a orientação profissional, a geração de oportunidades de trabalho e renda, o acesso a alternativas de crédito orientado e assistido, as informações sobre as tendências do mercado de trabalho, a saúde e segurança no trabalho, a exploração do trabalho infantil e o trabalho em condições similares à escravidão, a regularização das relações e condições de trabalho, o trabalho rural volante e outras tantas questões relativas ao mundo do trabalho.

1.1.2 Proatividade

Os Conselhos do Trabalho não devem esperar que as coisas aconteçam por inércia ou funcionar como entidades passivas, com função apenas homologatória de propostas apresentadas pelo poder público.

Devem, sim, ter uma atitude **proativa**, tomando as iniciativas necessárias à promoção de alternativas referentes ao desenvolvimento de políticas públicas de trabalho, emprego e renda, no município ou região.

1.1.3 Função Política

Os Conselhos do Trabalho têm **função política** e não **executiva.**

Por **função política** não se entende, de forma alguma, que os Conselhos do Trabalho são um espaço de "politicagem", balcões de negócios ou instrumentos de política partidária. Pelo contrário, os Conselhos do Trabalho têm função política no sentido de serem **instrumentos de participação da sociedade organizada na partilha do poder de decidir, de defender os interesses classistas e negociar caminhos viáveis que atendam aos vários segmentos sociais** e não apenas a estes ou aqueles indivíduos ou grupos, nas questões relativas às políticas públicas de trabalho, emprego e renda.

Desta forma, os Conselhos são **espaços privilegiados do exercício da cidadania e da democracia direta.**

Cabe aos Conselhos do Trabalho definir diretrizes, prioridades e critérios para as políticas públicas de trabalho, emprego e renda, no município ou região. Como consequência, não cabe aos Conselhos do Trabalho executar diretamente as ações, no sentido operacional. Esta função é da responsabilidade dos órgãos operacionais, tais como a Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social com seus Escritórios Regionais, as Unidades de Atendimento do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (Agências do Trabalhador), as Secretarias Municipais relacionadas com as questões do trabalho, emprego e renda, as entidades parceiras no desenvolvimento dos programas (agentes financeiros, entidades de assistência técnica, executoras de qualificação social e profissional, entidades de pesquisa, entidades de fiscalização, etc).

Cabe-lhes **abrir perspectivas**, vislumbrar horizontes, possibilidades e caminhos, indicando os rumos para onde os municípios ou regiões podem e devem avançar, nas questões relativas ao mundo do trabalho.

Cabe-lhes **quebrar os entraves** que impedem ou dificultam o bom andamento dos programas, entraves junto aos agentes financeiros, entidades de assistência técnica, entidades profissionalizantes e órgãos executores das políticas públicas de trabalho, emprego e renda que tenham reflexos no município ou região.

Cabe-lhes ser **núcleos pensantes** que buscam soluções, que negociam as diferenças com os vários segmentos da sociedade as diferenças e apontam caminhos de interesse comum.

1.1.4 Democracia

A **democracia** é outra característica indispensável dos Conselhos do Trabalho, tanto a **democracia interna,** relacionada ao diálogo tripartite, à forma de tomar as decisões, ao respeito entre os atores sociais e seus interesses e pontos de vista, como a **democracia externa,** no sentido de que os membros do Conselho sejam legítimos representantes dos respectivos segmentos sociais.

1.1.5 Caráter Deliberativo

Outra característica fundamental dos Conselhos do Trabalho é o seu **caráter deliberativo**, ou seja, eles têm o poder de tomar decisões no âmbito das suas competências e no espaço territorial da sua atuação, no que tange às políticas públicas de trabalho, emprego e renda, respeitados os limites legais e orçamentários dos órgãos executores.

São, portanto, Conselhos que decidem e não apenas sugerem, opinam, propõem, como é o caso dos conselhos de natureza apenas consultiva.

Evidentemente, o **caráter deliberativo** não permite a tomada de decisões arbitrárias ou autoritárias de uma ou mais representações integrantes do Conselho contra as demais. Não pode o poder público impor aos trabalhadores e/ou empregadores a prática de ações ou posturas que contradigam seus princípios e a autonomia de classe e nem os trabalhadores e/ou empregadores podem impor ao poder público a prática de ações que infrinjam a legislação ou não tenham viabilidade orçamentária.

Na verdade, o **caráter deliberativo** fundamenta-se no diálogo tripartite, no qual as representações têm pontos em comum, pontos negociáveis e pontos inegociáveis, de modo que as deliberações serão sempre fruto da negociação entre as partes.

1.2 PAPEL E COMPETÊNCIAS DOS CONSELHOS DO TRABALHO

Ao se falar do papel dos **Conselhos do Trabalho**, é indispensável, de início, explicitar que estes exercem a **gestão participativa tripartite** no âmbito do **Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda - SPTER,** ou seja, os Conselhos são parte integrante desse Sistema, tal qual as duas faces de uma moeda, se compõe, por um lado, de um **aparato institucional operacional,** constituído por um conjunto integrado de políticas públicas de trabalho, emprego e renda, disponibilizadas aos trabalhadores e empregadores, e, por outro lado, de uma **estrutura política de controle social**, exercida pela sociedade organizada por meio de conselhos gestores de políticas públicas.

1.2.1 Aparato Institucional Operacional do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda.

No que tange ao seu **aparato institucional operacional,** o **Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda** compreende um conjunto de políticas públicas que buscam maior efetividade na colocação dos trabalhadores na atividade produtiva, visando à inclusão social via trabalho, emprego e renda, nas cidades e no campo, mediante ações de habilitação ao seguro-desemprego, intermediação de mão de obra, qualificação social e profissional, orientação profissional, certificação profissional, pesquisa e informações do trabalho, fomento a atividades autônomas e empreendedoras individuais ou coletivas e outras funções definidas pelo CODEFAT-Conselho Deliberativo fo Fundo de Amparo ao Trabalhador destinadas à inserção de trabalhadores no mercado de trabalho (CODEFAT, Resolução 560, de 28/11/2007, artigos 1º e 2º).

Na **esfera federal**, essas ações são realizadas pelo **Ministério do Trabalho e Emprego** através de duas secretarias nacionais (Secretaria de Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Renda e Secretaria Nacional de Economia Solidária), sendo suas atribuições partilhadas com as secretarias estaduais do trabalho, com as prefeituras das capitais e as regiões/cidades com mais de 200.000 habitantes, organizações governamentais e entidades privadas sem fins lucrativos (CODEFAT, Resolução 560, de 28/11/2007, art. 5º).

Na **esfera estadual**, a operacionalização do **Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda - SPTER** é da responsabilidade da **Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social – SETP** que, para tanto, conta na sua estrutura organizacional, na área do trabalho e emprego, com um Departamento de Gestão do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda e cinco Divisões, responsáveis pelas cinco grandes áreas de atuação do **SPTER**: 1)habilitação ao seguro desemprego; 2)intermediação de mão-de-obra e orientação profissional; 3)qualificação social e profissional e certificação profissional; 4)fomento a atividades produtivas autônomas e empreendedoras; 5) estudos do mercado de trabalho.

Na **esfera regional**, a operacionalização do **Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda** compete aos **Escritórios Regionais da SETP**, responsáveis pela coordenação e implementação do conjunto de programas e atividades da **SETP** junto aos municípios a eles jurisdicionados.

Na **esfera municipal**, o **Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda-SPTER** é operacionalizado pelas **Unidades Municipais de Atendimento** (Agências do Trabalhador), a quem cabe implementar, de forma integrada, o conjunto de ações do **SPTER,** interagindo com os órgãos afins das respectivas prefeituras, das entidades sindicais, das associações empresariais, das entidades executoras contratadas pela SETP, dos Conselhos Municipais e Intermunicipais do Trabalho e outras parcerias.

1.2.1 Estrutura Política de Controle Social do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda

Além da estrutura institucional operacional, o **Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda** conta com uma **estrutura política de controle social**, instrumento de gestão compartilhada das políticas públicas, constituída por Conselhos, nas três esferas de governo.

Na **esfera federal,** vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego, existem dois Conselhos relacionados com o **Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda**: o **Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador-CODEFAT** e o **Conselho Nacional de Economia Solidária**.

Instituído pela Lei 7.998, art.18, de 11 de fevereiro de 1990, o **Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT,** órgão colegiado de natureza deliberativa, composto de forma tripartite e paritária por representantes de entidades nacionais de trabalhadores, empregadores e do poder público, tem por finalidade consubstanciar, na esfera federal, a participação da sociedade organizada na administração do **Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda**, na qualidade de gestor dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT e definidor de diretrizes para os programas voltados à inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho.

O **Conselho Nacional de Economia Solidária**, instituído pela Lei Nº 10.683, de 28 de maio de 2003, tem por finalidade garantir a participação dos segmentos organizados da sociedade civil na elaboração, acompanhamento e avaliação das políticas de

Na **esfera estadual**, o **Conselho Estadual do Trabalho**, criado pelo Decreto Estadual Nº 4.268, de 22/11/94, de caráter permanente e deliberativo, composto de forma tripartite e paritária por representantes estaduais de entidades de trabalhadores, empregadores e do poder público, tem por finalidade precípua estabelecer, na esfera estadual, diretrizes e prioridades para as políticas de trabalho, emprego e renda e de relações de trabalho.

Na **esfera regional**, poderão ser criados **Fóruns Regionais de Conselhos Municipais do Trabalho** ou instituídos **Conselhos Intermunicipais do Trabalho**, com o objetivo de debater e deliberar sobre questões de interesse intermunicipal relacionadas às políticas públicas de trabalho, emprego e renda, das relações e condições de trabalho e também, especificamente, aos empreendimentos econômicos solidários e outras ações correlatas.

Estes **Fóruns Regionais** ou **Conselhos Intermunicipais** poderão ser flexíveis no sentido de agregarem municípios conforme o interesse das questões em debate. Os **Fóruns Regionais**, uma vez consolidados, poderão ser institucionalizados na forma de **Conselhos Intermunicipais do Trabalho**, também de caráter permanente e deliberativo e de composição tripartite e paritária, com representação de trabalhadores, empregadores e do poder público.

A instituição dos **Conselhos Intermunicipais do Trabalho** deverá ser realizada mediante Conferência de Instituição, de conformidade com as normas, fluxos e procedimentos constantes do presente Manual e dos documentos atinentes ao Programa de Revitalização de Conselhos da SETP.

Na **esfera municipal**, criados por Lei Municipal, os **Conselhos Municipais do Trabalho**, têm igualmente, caráter permanente e deliberativo e composição tripartite e paritária de representantes de entidades municipais de trabalhadores (sindicatos), empregadores (associações comerciais, industriais e agrícolas, clubes de lojistas, sindicatos patronais) e do poder público (representantes de órgãos do Executivo Municipal).

Considerando a natural interface entre as políticas públicas setoriais e a necessidade de integrar ou articular as ações, otimizando esforços e recursos, é indispensável que os Conselhos Municipais do Trabalho se articulem e interajam com os conselhos afins existentes no município, especialmente os conselhos vinculados às políticas de emprego, trabalho e renda e da assistência social, podendo constituir **Fóruns Municipais de Conselhos de Políticas Públicas Sociais.**

1.2.1 Competências dos Conselhos do Trabalho

Respeitadas a concepção, as características e o seu papel, acima descritos, são as seguintes as **competências** dos Conselhos do Trabalho, nos âmbitos municipal e regional, estabelecidas pela Resolução do CODEFAT Nº 80, de 19/04/95 e subsequentes, complementadas, pelo Conselho Estadual do Trabalho e pelo Regulamento da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social:

a) aprovação de seu Regimento Interno, observado o disposto na Resolução do CODEFAT Nº 80, de 19/04/95 e subsequentes e as orientações específicas do Conselho Estadual do Trabalho;

b) estabelecimento de diretrizes e prioridades para as políticas públicas de trabalho, emprego e renda, no município, em sintonia com as definidas pelo CODEFAT e pelo Conselho Estadual do Trabalho;

c) análise das tendências do sistema produtivo, no município ou região, e a proposição de medidas que minimizem os efeitos negativos dos ciclos econômicos e do desemprego estrutural sobre o mercado de trabalho;

d)identificação de alternativas econômicas e sociais geradoras de trabalho, emprego e renda;

e)indicação de setores e áreas prioritários para a alocação de recursos ou serviços de apoio no âmbito dos programas de fomento a atividades autônomas e empreendedoras, mormente ao crédito orientado e assistido, ao empreendedorismo e à economia solidária;

f)indicação e/ou o apoio a medidas de preservação do meio ambiente, no contexto de um desenvolvimento local sustentável que assegure, acima de tudo, a qualidade de vida da população;

g)apontamento de demandas para a qualificação social e profissional, em consonância com as exigências, cada vez maiores, da especialização da força de trabalho;

h)proposição de alternativas jurídicas e sociais visando à modernização das relações entre capital e trabalho, no tocante à legislação trabalhista, à legislação relativa à autogestão, às condições de saúde e segurança no trabalho, à exploração do trabalho infantil, juvenil e em condições análogas à escravidão, à informalidade e outras situações relativas ao trabalho próprias do município ou região;

i)participação, junto à Unidade Municipal de Atendimento do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (Agência do Trabalhador), no processo de planejamento periódico das ações, bem como o acompanhamento do seu desempenho, assegurando o cumprimento das diretrizes e prioridades estabelecidas pelo Conselho;

j)promoção e intercâmbio de informações com outros Conselhos ou Comissões Municipais ou Intermunicipais de políticas públicas, bem como com instituições e organizações relacionadas à operacionalização dos programas integrantes do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda, objetivando a integração e/ou a interação programática;

k)análise de relatórios das ações desenvolvidas no âmbito das respectivas Unidades de Atendimento do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda e acompanhamento da aplicação dos recursos financeiros destinados aos programas de emprego, trabalho e renda, em especial, os oriundos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT e respectivas contrapartidas estaduais ou municipais;

l)proposição ao Conselho Estadual do Trabalho e à Secretaria de Estado responsável pelas políticas públicas de trabalho, emprego e renda, de medidas para o aperfeiçoamento dos sistemas de habilitação ao seguro-desemprego, de intermediação de mão-de-obra, de orientação profissional, de qualificação social e profissional, de certificação profissional, de fomento a atividades autônomas e empreendedoras, de informações sobre o mercado de trabalho e de outras políticas correlatas;

m)indicação de áreas e setores prioritários para a alocação de recursos no âmbito do Programa de Geração de Emprego e Renda – PROGER e outros programas de crédito orientado e assistido;

n)criação de Grupos Temáticos, temporários ou permanentes, de acordo com as necessidades específicas, com o objetivo de promover estudos ou atividades que subsidiem as deliberações do Conselho;

o)desempenho de competências correlatas.

1 NORMAS, FLUXOS E PROCEDIMENTOS PARA A INSTITUIÇÃO OU REVITALIZAÇÃO DE CONSELHOS DO TRABALHO

No Paraná, a partir de 1995, o Conselho Estadual do Trabalho-CET instituiu e homologou os Conselhos Municipais do Trabalho em 98,70% dos 399 municípios.

No entanto, com o decorrer do tempo, muitos desses Conselhos ficaram inativos ou desestruturados, fazendo-se necessária a sua reativação ou recomposição.

Além disso, existe a possibilidade e a perspectiva de serem instituídos Conselhos Intermunicipais do Trabalho, contemplando municípios afinados por critérios de vizinhança, interesses econômicos, desenvolvimento territorial e outros.

Existe, portanto, a necessidade de instituir Conselhos Intermunicipais do Trabalho e revitalizar os Conselhos nos municípios onde estes já foram instituídos, mas que não funcionam a contento. Este processo de instituição ou revitalização de Conselhos do Trabalho deve reger-se pelos mais legítimos e transparentes processos democráticos de modo a assegurar a efetiva representatividade.

Para tanto, este capítulo define como são compostos os Conselhos do Trabalho, estabelece os critérios para o preenchimento das vagas nos conselhos e apresenta os fluxos e os procedimentos para o preenchimento das vagas.

1.1 COMPOSIÇÃO DOS CONSELHOS DO TRABALHO

1.1.1 Forma de Composição

A composição dos Conselhos do Trabalho deve ser **tripartite** (empregadores, trabalhadores e poder público) e **paritária** (igual número de representantes de cada segmento).

1.1.1 Número de Vagas

De acordo com o artigo 3º da Resolução Nº 114, de 1º/08/96, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, os Conselhos do Trabalho têm suas vagas limitadas a um número máximo e a um número mínimo de conselheiros, titulares e respectivos suplentes, distribuídas da seguinte forma.

a) O **número máximo** de vagas no Conselho do Trabalho é de 18 membros titulares, mais os respectivos suplentes, totalizando 36 conselheiros, entre titulares e suplentes, assim distribuídos:

- **Empregadores:** 6 titulares e 6 suplentes.
- **Trabalhadores:** 6 titulares e 6 suplentes.
- **Poder Público:** 6 titulares e 6 suplentes.

b) O **número mínimo** de vagas no Conselho do Trabalho é de 6 membros titulares, mais os respectivos suplentes, totalizando 12 conselheiros, entre titulares e suplentes, assim distribuídos:

- **Empregadores:** 2 titulares e 2 suplentes.
- **Trabalhadores:** 2 titulares e 2 suplentes.
- **Poder Público:** 2 titulares e 2 suplentes.

1.1.1 Duração do Mandato dos Conselheiros

Os membros do Conselho exercem seu mandato pelo período de três anos e, no caso de substituição, o substituto complementará o período de mandato do substituído.

Ao final do mandato de três anos, o Conselho será recomposto, conforme critérios definidos em Regimento Interno, renovando seus quadros em, no mínimo 50%, podendo os demais permanecerem até com o intuito de garantir a continuidade dos trabalhos. Nessa recomposição sugere-se que permaneçam, por mais uma gestão, os representantes de entidades que mantiveram o maior índice de assiduidade às reuniões e demais atividades no decorrer de todo o período de gestão.

1.1 CRITÉRIOS PARA O PREENCHIMENTO DE VAGAS

1.1.1 Critérios Gerais

a)É fundamental que, no caso dos trabalhadores e empregadores, as entidades sejam representativas de classe, não sendo aceitas entidades esportivas, recreativas, igrejas e outras que congreguem indistintamente trabalhadores e empregadores e, no caso do poder público, devem compor o Conselho, por princípio, representantes de secretarias ou órgãos do poder executivo municipal, excetuando-se situações especiais descritas no **item 2.2.2.3.**

b)Na **esfera regional** poderão ser instituídos **Fóruns Regionais de Conselhos Municipais do Trabalho**, os quais poderão evoluir para **Conselhos Intermunicipais do Trabalho**, com o objetivo de debater e deliberar sobre questões de interesse intermunicipal relacionadas às políticas públicas de trabalho, emprego e renda, voltadas tanto ao campo das ações integrantes do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda, como ao campo das relações e condições de trabalho e também, especificamente, ao desenvolvimento territorial sustentável solidário, além de outras ações correlatas.

c)Os **Fóruns Regionais** ou **Conselhos Intermunicipais**, compostos de forma tripartite e paritária por representantes de entidades representativas de trabalhadores e empregadores e por representantes de secretarias ou órgãos do poder público, poderão ser flexíveis no sentido de agregar municípios por vizinhança, afinidade ou interesse comum nas questões em debate.

d)Os Conselhos do Trabalho deverão contar com representantes das áreas urbana e rural.

e)Quando for conveniente, no sentido de garantir, no Conselho, espaço para mais entidades representativas de trabalhadores e/ou empregadores, e mesmo do poder público, as vagas de suplentes podem ser preenchidas por entidades diferentes das titulares, desde que da mesma representação (bancada).

f)No caso de a entidade representativa estar sediada em outro município, poderá ser indicada para fazer parte do Conselho, desde que os conselheiros designados sejam do município no qual o Conselho Municipal do Trabalho em questão estiver sediado.

g)Os representantes dos trabalhadores e empregadores, titulares e suplentes, serão indicados pelas respectivas organizações, dentre as mais representativas

representado, condicionados à homologação pelo Conselho Estadual do Trabalho.

h)É vedada a participação, nos Conselhos do Trabalho, de acordo com a Resolução Nº 30/95-CET, de 28/11/95, do Conselho Estadual do Trabalho, a participação de vereadores ou deputados, por serem os conselhos gestores de políticas públicas órgãos de controle social no âmbito do poder executivo e como forma de preservar o caráter apartidário dos conselhos.

i)Para a função de conselheiros(as) deverão ser designadas pessoas que apresentem, no mínimo, o seguinte perfil:

- Sejam comprometidas, efetivamente, com a implementação das políticas públicas de trabalho, emprego e renda, na perspectiva do desenvolvimento local com inclusão social.
- Assumam o compromisso de acompanhar e apoiar as políticas públicas de trabalho, emprego e renda, desenvolvidas pela unidade municipal de atendimento (Agência do Trabalhador).
- Disponham-se a participar, efetivamente, de Cursos de Qualificação de Conselheiros, ofertados pela SETP, nas modalidades presencial e/ou à distância.

1.1.1 Critérios Específicos

Observados os critérios gerais acima, a composição dos Conselhos Municipais e Intermunicipais do Trabalho obedecerá, no que tange especificamente a cada segmento representado, às orientações básicas descritas a seguir.

1.1.1.1 Representação dos trabalhadores

Cabe exclusivamente às entidades representativas de trabalhadores indicar os seus representantes para compor os Conselhos Municipais e Intermunicipais do Trabalho, mediante processo democrático e transparente a ser realizado preferencialmente mediante Conferência Municipal de Instituição ou Legitimação do Conselho.

Pela bancada dos trabalhadores, comporão os Conselhos Municipais e Intermunicipais do Trabalho representantes de sindicatos de trabalhadores e representantes de entidades representativas dos trabalhadores em atividades autônomas e empreendedoras, urbanas e rurais, escolhidas dentre as mais representativas das características sócio-econômicas do município, de comum acordo no âmbito do segmento.

As situações especiais relativas aos sindicatos de trabalhadores e aos trabalhadores em atividades autônomas e empreendedoras devem ser tratadas conforme orientações abaixo:

1.1.1.1.1 Situações especiais em relação aos sindicatos de trabalhadores

No caso de não haver sindicatos de trabalhadores organizados com base no município ou região onde está sendo instituído o Conselho Municipal ou Intermunicipal do Trabalho, as vagas poderão ser preenchidas da seguinte forma:

a)As entidades sindicais, sediadas em municípios maiores, com base supramunicipal ou microrregional, designarão seus representantes dentre os associados residentes no município onde o Conselho em questão está sediado.

b)No caso da recusa formal por parte das entidades sindicais, a que se refere o item anterior, em indicar nomes de associados, a escolha de representantes para o Conselho Municipal ou Intermunicipal do Trabalho poderá ser feita mediante Assembleia ou Conferência Municipal de Trabalhadores, na qual serão escolhidos os representantes dentre os residentes no município, do que deve ser lavrada a correspondente ata.

1.1.1.1.1 Situações especiais quanto aos trabalhadores em atividades autônomas e empreendedoras

Entende-se por trabalhadores em atividades autônomas e empreendedoras aqueles que trabalham por conta própria (artesãos, agricultores familiares, prestadores de serviços e similares) ou são associados de empreendimentos econômicos solidários (pequenas cooperativas, associações de produção, clubes de troca, empresas autogestionárias e similares).

Considerando, por um lado, a importância da representação do segmento dos trabalhadores em atividades autônomas e empreendedoras nos Conselhos Municipais e Intermunicipais do Trabalho e, por outro lado, o fato de que as entidades sindicais, enquanto instrumentos de defesa de classe, de modo geral, não representam esse segmento de trabalhadores, é preciso que os mesmos se organizem de modo a se fazerem representar nesses Conselhos, o que poderá se fazer de duas formas:

a)Se já estiverem organizados formalmente em fóruns, associações ou mecanismos similares que os congreguem na luta por seus interesses, estas entidades poderão disputar vagas nos Conselhos Municipais ou Intermunicipais do Trabalho, principalmente por ocasião das respectivas Conferências de Instituição ou Legitimação.

b)No caso de ainda não estarem organizados formalmente em fóruns ou associações, poderão reunir-se em assembléia, antes da Conferência Municipal ou Intermunicipal de Instituição ou Legitimação do Conselho, credenciando, mediante ata, delegados para a Conferência.

1.1.1.1 Representação dos empregadores

Compete exclusivamente aos empregadores designar os seus representantes para os Conselhos Municipais e Intermunicipais do Trabalho, mediante processo democrático e transparente, a ser realizado preferencialmente em Conferência de Instituição ou Legitimação do Conselho.

No caso dos empregadores, comporão os Conselhos Municipais ou Intermunicipais do Trabalho representantes de entidades como: Associação Comercial, Industrial e/ou Agrícola, sindicatos patronais, clubes de lojistas e similares, a critério dos empregadores, desde que sejam entidades representativas da classe patronal.

Quando não houver entidades representativas de empregadores organizadas com base no município ou região onde está sendo instituído o Conselho Municipal ou Intermunicipal do Trabalho, as vagas poderão ser preenchidas da seguinte forma:

a)As entidades representativas, sediadas em municípios maiores, com base

supramunicipal ou microrregional, designarão seus representantes dentre os associados residentes no município onde o Conselho em questão está sediado.

b)Havendo recusa formal por parte das entidades representativas, a que se refere o ítem anterior, em indicar nomes de associados, a escolha de representantes para o Conselho Municipal ou Intermunicipal do Trabalho poderá ser feita mediante Assembléia ou Conferência Municipal de Empregadores, na qual serão escolhidos os representantes dentre os residentes no município, do que deve ser lavrada a correspondente ata.

1.1.1.1 Representação do poder público

Da parte do poder público, caberá ao governo municipal designar os seus representantes dentre servidores pertencentes ao órgão que desenvolva as políticas públicas de emprego, trabalho e renda e representantes de outras secretarias ou órgãos municipais afins.

Podem, pois, ser membros do Conselho Municipal ou Intermunicipal do Trabalho, pelo Poder Público: o Prefeito, o Secretário Municipal responsável pela política pública do trabalho, emprego e renda (Secretaria da Indústria e Comércio, Assistência Social, Trabalho ou similar), a quem esteja vinculada a Unidade de Atendimento do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda ou secretarias e órgãos afins (agricultura, educação, assistência social, etc) ou pessoas por estes designadas.

Nos municípios-sede de Escritórios Regionais da SETP ou municípios que contam com unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendência, Gerência ou Agência), estes órgãos farão parte do Conselho pelo poder público.

1.2 FLUXOS E PROCEDIMENTOS PARA O PREENCHIMENTO DAS VAGAS

Dentre outras possíveis, são comumente utilizadas duas principais formas de preenchimento das vagas nos Conselhos do Trabalho: a **simples designação de conselheiros** por entidades previamente constituídas e a instituição ou recomposição dos Conselhos mediante **Conferências de Legitimação.**

1.2.1 Simples Designação de Conselheiros

A **simples designação de conselheiros** pelas respectivas entidades representativas de trabalhadores, empregadores e do poder público, sem o recurso a uma Conferência de Legitimação, tem sido a forma tradicionalmente utilizada para o preenchimento das vagas nos Conselhos do Trabalho, no Paraná.

Esta forma não está errada, na medida em que se fundamenta no pressuposto de que as diretorias das entidades representativas dos trabalhadores e dos empregadores foram legitimamente eleitas pelos seus representados e, no caso do poder público, os dirigentes também foram eleitos ou foram designados por um mandatário eleito, de modo que as entidades representativas e órgãos públicos envolvidos têm plena competência para indicar pessoas para a função de conselheiros no âmbito dos conselhos gestores de políticas públicas.

sujeita a vícios que podem ferir a transparência e a democracia, considerando que, em geral, o prefeito, isoladamente, define previamente o tamanho do Conselho e, simplesmente, solicita a algumas entidades representativas, a seu critério e escolha, que indiquem seus representantes para comporem o Conselho. Este procedimento pode ser transparente e sem vícios, mas pode também dar azo a manipulações, a influências que ferem a transparência e a democracia. Este procedimento pode ser adequado para alguns municípios pequenos e outras situações nas quais não existam muitas entidades representativas organizadas, passando todas elas a compor o Conselho, mas pouco adequado em grandes municípios, nos quais existam mais entidades que as vagas disponíveis no Conselho ou em municípios ou segmentos nos quais não existam entidades representativas organizadas, tornando-se necessária a definição de uma representação do segmento mediante processo aberto e democrático, para o que a Conferência é um ótimo instrumento.

1.2.1 Designação de Conselheiros por Entidades Escolhidas em Conferências de Legitimação.

Embora a estratégia da **simples designação de conselheiros** possa ser utilizada, sem problemas, em diversos municípios e situações, o ideal é que os Conselhos sejam instituídos, revitalizados e compostos ou recompostos mediante **Conferência de Legitimação,** precedida de **Pré-Conferências,** mecanismo este que, certamente, assegura melhores condições para a democracia e a transparência do processo, na medida em que permite um debate público sobre a realidade e as potencialidades do município/região, com definição de diretrizes e prioridades para o desenvolvimento territorial, envolve as forças vivas e organizadas da sociedade no controle social das políticas públicas do trabalho, emprego e renda, negociando, de forma transparente, quais as entidades representativas que devem compor o Conselho, em conformidade com as especificidades do município/região.

Para tanto, propõe-se que a instituição ou recomposição dos Conselhos do Trabalho seja feita, preferencialmente, via **Conferências de Legitimação,** observando os seguintes passos, melhor detalhados no **Manual Operacional do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda**, no **Fascículo VII,** que orienta sobre os fluxos e procedimentos para a realização das Conferências e Pré-Conferências de Legitimação de Conselhos do Trabalho.

1.2.1.1 Reunião preliminar

A iniciativa de propor a realização de uma **Conferência de Legitimação do Conselho do Trabalho**, com as respectivas **Pré-Conferências,** em âmbito municipal ou regional, pode vir do Escritório Regional da SETP, da(s) Prefeitura(s) Municipal(is) ou de qualquer entidade representativa de trabalhadores ou empregadores do município ou região ou do(s) próprio(s) Conselho (s) Municipal(is) do Trabalho já existente(s).

Em todos os casos, a proposta da realização da Conferência deve ser dirigida, por escrito, à chefia do Escritório Regional da SETP, que promoverá uma **reunião preliminar** com as entidades representativas dos trabalhadores e dos empregadores do município/região, bem como das secretarias municipais que têm maior afinidade com as políticas de emprego, trabalho e renda, sendo, nessa **reunião preliminar**, sob a coordenação do Escritório Regional da SETP, apresentadas, debatidas e encaminhadas as seguintes questões:

trabalhadores, empregadores e poder público.

b)Criação de uma **Comissão Organizadora**, encarregada de convocar formalmente a Conferência e as Pré-Conferências, coordenar sua organização e realização, cumprindo também outras atribuições correlatas.

c)Discussão dos indicativos de datas para a Conferência e as Pré-Conferências.

d)Distribuição de cópias do **Regulamento** (Vide: **ANEXO I** do **Roteiro das Pré-Conferências e Conferências de Legitimação de Conselhos do Trabalho).**

1.2.1.1 Pré-Conferências

O segundo passo do processo de instituição e composição dos Conselhos do Trabalho mediante **Conferência de Legitimação** consiste na realização de **Pré-Conferências,** que são fóruns de debates, realizados, no município/região, antes das **Conferências**, com a participação, em separado, dos trabalhadores, dos empregadores e do poder público.

As **Pré-Conferências** têm, dentre os principais objetivos específicos, os seguintes:

a)debater as questões próprias de cada segmento (trabalhadores, empregadores e poder público), relativamente às políticas públicas de trabalho, emprego, e renda, no município/região;

b)construir propostas relativas ao tamanho do Conselho desejado no âmbito do segmento;

c)colocar em ordem de importância as entidades representativas do segmento com vistas à participação das mesmas no Conselho do trabalho, respeitadas as características e especificidades do município/região;

d)escolher os delegados para a **Conferência de Legitimação do Conselho do Trabalho.**

1.2.1.1 Conferências de Legitimação

São **Conferências de Legitimação dos Conselhos do Trabalho** as realizadas nos municípios/regiões aptos à implementação do Padrão de Qualidade do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda-SPTER, com a participação tripartite de delegados escolhidos nas **Pré-Conferências**, tendo por objetivos o debate e o estabelecimento de diretrizes e prioridades para as políticas públicas de trabalho, emprego e renda e a instituição e composição de Conselhos do Trabalho, responsáveis pelo controle social mediante a gestão participativa tripartite da sociedade organizada do mundo do trabalho sobre essas políticas públicas de trabalho, emprego e renda.

Assim, no que tange, especificamente, ao preenchimento das vagas no Conselho do Trabalho, a Conferência de Instituição ou Legitimação do Conselho Municipal ou Intermunicipal do Trabalho decidirá sobre as seguintes questões:

1.2.1.1.1 Definição do tamanho do conselho

Será definido, em plenário, o tamanho do Conselho, levando em conta os seguintes critérios ou condições:

a)O **limite máximo e mínimo** de conselheiros titulares e suplentes de cada bancada, conforme estabelecido acima (Vide: **item 2.1.2.**).

b)O **tripartismo** e a **paridade**, assegurando-se a participação das três representações (empregadores, trabalhadores e poder público), cabendo a cada representação participar com o mesmo número de conselheiros, titulares e suplentes, conforme estabelecido acima (Vide: **item 2.1.1.**).

1.2.1.1.1 Seleção dos segmentos ocupacionais e entidades representativas

Em seguida, cada representação (bancada) indicará:

a)Os segmentos ocupacionais mais significativos no município (indústria, comércio, serviços, economia solidária, microempresas, trabalhadores por conta própria, agroindústria artesanal familiar e/ou outros).

b)As entidades representativas dos segmentos ocupacionais selecionados, que vão fazer parte do Conselho Municipal ou Intermunicipal do Trabalho.

1.2.1.1.1 Designação dos conselheiros

Por fim, as entidades que forem escolhidas por ocasião da Conferência de Instituição ou Legitimação do Conselho para fazer parte do Conselho, designarão formalmente seu(s) representante(s) mediante os seguintes procedimentos:

a)Designação de conselheiros conforme perfil descrito no item 2.2.1. "g".

b)Encaminhamento pelo Secretário Executivo do Conselho Municipal ou Intermunicipal, mediante ofício ao Departamento de Gestão do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda da SETP, via Escritório Regional, informando o nome, endereço, telefone, e-mail, função na entidade e outros dados do(s) conselheiro(s) designado(s).

c)O prazo para a designação dos conselheiros é de 15 dias, a partir da realização da Conferência Municipal ou Intermunicipal de Instituição ou Legitimação do Conselho.

1.1 INSTITUIÇÃO FORMAL DOS CONSELHOS DO TRABALHO

Criados ou revitalizados em Conferências Municipais ou Intermunicipais, os Conselhos do Trabalho precisam ser legalmente instituídos, obedecendo-se, para tanto, os seguintes passos:

1.1.1.1 Lei Municipal

Dado o seu caráter permanente, capaz de assegurar a continuidade das ações não obstante as mudanças nas gestões municipais, é recomendável que o Conselho Municipal do Trabalho seja instituído por lei municipal.

Para tanto, tendo em mãos as deliberações da Conferência Municipal de Instituição ou Revitalização, efetuar-se-ão os seguintes **procedimentos:**

a)**Envio de Projeto de Lei à Câmara Municipal:** O Executivo Municipal encaminha à Câmara um projeto de lei (Vide modelo no **ANEXO I**), com vistas à instituição ou adequação do Conselho Municipal do Trabalho, levando em conta as seguintes situações:

- No caso de se tratar de município, onde o Conselho Municipal do Trabalho nunca existiu ou foi desativado formalmente, o Projeto de Lei visará a sua **instituição**.
- No caso de município, onde o Conselho Municipal do Trabalho já foi instituído por Decreto Municipal, o Projeto de Lei visará a **transformação do Decreto em Lei Municipal**, efetuando para, as adequações no texto, de acordo com as deliberações da Conferência.
- No caso de município, onde o Conselho já foi instituído por Lei Municipal, o Projeto de Lei visará à **adequação** da lei existente à nova realidade do Conselho legitimado pela Conferência.

b)**Publicação da Lei Municipal:** Sancionada a lei, publica-se a mesma em Diário Oficial ou em órgão da imprensa local no qual costumam ser publicados todos os atos oficiais do Executivo Municipal.

1.1.1.1 Aprovação do Regimento Interno.

Sancionada e publicada a Lei Municipal e designados pelas entidades escolhidas na Conferência os nomes dos conselheiros, o Conselho poderá ser instalado e entrar imediatamente em funcionamento, podendo ser sua primeira ação a discussão e aprovação do seu Regimento Interno (Vide Modelo no **ANEXO III**).

1.1.1.2 Homologação pelo Conselho Estadual do Trabalho

Cumpridas as etapas anteriores, efetuam-se os seguintes procedimentos com vistas à homologação pelo Conselho Estadual do Trabalho:

a)Juntada da documentação: A Secretaria Executiva do Conselho (Gerente da Agência do Trabalhador) reúne os documentos referentes à instituição/legitimação do Conselho Municipal do Trabalho, a saber:

- Cópia da Lei Municipal, criando ou adequando o Conselho Municipal;
- Cópia da publicação da Lei Municipal em Diário Oficial ou órgão de imprensa ordinariamente utilizado na região para esse fim;
- Cópia do Regimento Interno, discutido e aprovado pelo Conselho Municipal

Regimento Interno;

- Cópia dos Ofícios de Designação de Conselheiros pelas entidades escolhidas na Conferencia Municipal do Trabalho para comporem o Conselho, contendo:
  - Nome completo do(a) conselheiro(a);
  - Nome da entidade representada pelo(a) conselheiro(a), com telefone, fax, e-mail e site.
  - Bancada que representa: trabalhadores, empregadores ou poder publico;
  - Condição de titular ou suplente;
  - Endereço, telefone, fax, e-mail do conselheiro (a).

a)Encaminhamento ao Escritório Regional da SETP: De posse da documentação mencionada, a Secretaria Executiva:

- Confere a documentação.
- Mantém cópia da mesma em seus arquivos.
- Encaminha os originais ao Escritório Regional da SETP correspondente.

a)Encaminhamento ao Conselho Estadual do Trabalho: De posse da documentação encaminhada pela Secretaria Executiva, o Escritório Regional:

- Confere a documentação.
- Encaminha a documentação à Secretaria Executiva do Conselho Estadual do Trabalho para homologação.

d)Homologação pelo Conselho Estadual do Trabalho: De posse da documentação encaminhada pelo Escritório Regional, a Secretaria Executiva do Conselho Estadual do Trabalho:

- Confere a documentação;
- Cotiza a documentação recebida com os registros das deliberações da Conferência Municipal do Trabalho correspondente;
- Emite parecer;
- Prepara resolução de homologação;
- Submete à homologação do Conselho Estadual do Trabalho;
- Publica em Diário Oficial (a cargo da SETP) o extrato da documentação homologada;
- Arquiva cópia da documentação;
- Devolve a documentação original, com carimbo e data da homologação, ao Escritório Regional da SETP correspondente, o qual, guardando cópia da documentação homologada, devolve os originais homologados à Secretaria Executiva do Conselho Municipal do Trabalho correspondente.

1.1.1 Instituição Formal de Conselhos Intermunicipais do Trabalho

Fluxo do processo de instituição de Conselhos Intermunicipais do Trabalho

de sua formalização difere principalmente no fato de que a sua instituição não se faz mediante Lei Municipal, já que são vários os municípios envolvidos, mas mediante **Decreto Intermunicipal** assinado pelos Prefeitos cujos municípios integrarem a Comissão ou Conselho Intermunicipal do Trabalho/Emprego, conforme modelo constante do **ANEXO II**.

O Regimento Interno dos Conselhos/Comissões Intermunicipais de Trabalho, Emprego e Renda segue o mesmo padrão do Regimento Interno dos Conselhos Municipais do Trabalho, com as devidas adequações, conforme modelo do **ANEXO III**.

Os procedimentos burocráticos para a homologação, tais como a juntada da documentação, encaminhamento para homologação pelo CET, guarda da documentação etc, ficam a cargo da Unidade de Atendimento (Agência do Trabalhador) do Município que, conforme art. 4º da Minuta de **Decreto Intermunicipal** (**ANEXO II**), for designado para sediar a Secretaria Executiva do Conselho Intermunicipal, com apoio do Escritório Regional da SETP correspondente.

2 DINÂMICA DE FUNCIONAMENTO DOS CONSELHOS DO TRABALHO

É objetivo do presente capítulo tecer considerações sobre a dinâmica de funcionamento dos Conselhos Municipais e Intermunicipais do Trabalho, na sua faixa interna, ou seja, o funcionamento da presidência, da secretaria executiva, das reuniões, participação dos membros, processo de tomada de decisões, etc.

2.1 PRESIDÊNCIA

2.1.1 Orientações Gerais

A Presidência do Conselho Municipal do Trabalho, conforme disposto no artigo 4º da Resolução do CODEFAT nº 80, de 19/04/95, será exercida em sistema de rodízio entre as representações dos trabalhadores, empregadores e do poder público, na ordem sequencial estabelecida no Regimento Interno.

O Presidente tem um mandato de 12 meses, sendo vedada sua recondução para o período consecutivo.

A eleição do presidente ocorrerá por maioria simples de votos dos integrantes do Conselho, sendo o(s) candidato(s) indicado(s) dentre os membros da representação à qual couber, no rodízio, exercer a presidência.

Em suas ausências ou impedimentos, o presidente será substituído, automaticamente, pelo seu vice, eleito juntamente com o presidente dentre membros da mesma representação do presidente.

Em caso de vacância da presidência, esta será assumida efetivamente pelo vice-presidente e, na eventual vacância desse, será eleito um novo presidente dentre os membros da representação que estiver, por vez, no exercício da presidência.

A eleição do novo presidente deverá ocorrer, sempre, na penúltima reunião ordinária que anteceder o fim do período de mandato, tendo a última reunião ordinária, entre seus itens de pauta, o relatório geral de atividades do mandato e a e eleição e posse do novo presidente.

2.1.2 Competências

Compete ao Presidente do Conselho:

a)Representar o Conselho e presidir as sessões plenárias, coordenar os debates, tomar os votos e votar.

b)Emitir voto de qualidade nos casos de empate.

c)Convocar as reuniões ordinárias e extraordinárias do Conselho.

d)Requisitar às instituições que participam da gestão dos recursos destinados aos programas de trabalho, emprego e renda, as informações necessárias ao acompanhamento das ações no município ou região.

e)Solicitar estudos ou pareceres sobre assuntos de interesse do Conselho.

f) Expedir todos os atos necessários ao desempenho de suas atribuições, na execução das deliberações do Conselho.

g)Conceder visto de matérias aos membros do Conselho, quando solicitadas.

h)Supervisionar as atividades exercidas pela Secretaria Executiva do Conselho.

3.2.SECRETARIA EXECUTIVA

3.2.1.Orientações Gerais

De conformidade com as orientações da Resolução do CODEFAT Nº 80, de 19/04/95, em seu art. 6º, alterada pela de Nº 114, de 1º/08/96, a Secretaria Executiva será exercida, no município, pelo "*órgão da prefeitura responsável pela operacionalização das atividades inerentes ao Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda, na localidade, a ela cabendo as tarefas técnicas e administrativas* ". Na prática, significa que a Secretaria Executiva poderá ser exercida pela Secretaria Municipal responsável pela execução da Política Pública do Trabalho (Indústria e Comércio, Trabalho, Ação Social ou outra, a quem esteja vinculado o Conselho) e nesta, pela Unidade de Atendimento do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (Agência do Trabalhador), onde houver.

O apoio e o suporte administrativos necessários para a organização, estrutura e funcionamento do Conselho Municipal do Trabalho, ficarão a cargo do Executivo Municipal (Vide parágrafo único do art.11, da Resolução 80, do CODEFAT), através da Secretaria Municipal à qual se vincular o Conselho ou, na falta desta, ao Gabinete do Prefeito.

Nos **Conselhos Intermunicipais do Trabalho,** a Secretaria Executiva será exercida pela Unidade de Atendimento (Agência do Trabalhador) do município que, por Decreto Intermunicipal (ANEXO II, art. 4º), for designado para sediar a Secretaria Executiva, com apoio do respectivo Escritório Regional da SETP, sendo que o suporte administrativo necessário para a organização, estrutura e funcionamento do Conselho será partilhado entre os municípios participantes.

3.2.2.Competências

A Secretaria Executiva é uma unidade de apoio ao funcionamento do Conselho, responsável pela sistematização das informações, facilitando ao Conselho o desenvolvimento de suas atribuições. Quer dizer: cabe à Secretaria Executiva **preparar**, **registrar** e **encaminhar** as deliberações do Conselho, conforme detalhamento abaixo:

a)Preparar:

- Preparar a pauta das reuniões.
- Agendar as reuniões do Conselho e encaminhar a seus membros os documentos necessários.
- Minutar as resoluções concernentes aos assuntos previstos em pauta.
- Expedir a convocação para reunião ordinária ou extraordinária, por determinação do presidente do Conselho ou, nos casos em que a reunião seja convocada por um terço dos membros do Conselho, tendo o presidente se negado a convocá-la.
- Preparar tudo o mais que for necessário para o bom funcionamento das reuniões e demais atividades do Conselho

- Coordenar, supervisionar e controlar as atividades pertinentes à Secretaria do Conselho.
- Assessorar o presidente do Conselho nos assuntos pertinentes à sua competência.

a)Registrar:

- Anotar as discussões e decisões do Conselho, elaborando as atas.
- Manter arquivados os documentos oficiais do Conselho, tais como atas, resoluções, lei de instituição, regimento interno e outros.
- Disponibilizar em meio eletrônico as atas, resoluções, notícias e outros documentos de interesse dos conselheiros e/ou do público em geral.

a)Encaminhar:

- Publicar as resoluções do Conselho em órgão de divulgação local (diário oficial).
- Encaminhar as resoluções, cópia de ata ou deliberações aos interessados e responsáveis pela execução das deliberações.
- Encaminhar aos membros do Conselho cópias das atas das reuniões e outros documentos de interesse.
- Encaminhar os ofícios, comunicados e outros aos setores interessados ou envolvidos nas deliberações do Conselho.

3.3.MEMBROS

3.3.1.Orientações Gerais

Os membros do Conselho não representam apenas as suas entidades, mas a categoria à qual pertencem: trabalhadores, empregadores ou poder público, conforme o caso. Isto implica em permanente articulação dos mesmos com o segmento representado, inclusive promovendo, sempre que necessário, reuniões com os representados ou promovendo consultas às bases, com o objetivo de legitimar as proposições levadas ao debate no Conselho.

Os membros do Conselho, titulares e suplentes, pela atividade exercida no Conselho, não receberão qualquer tipo de pagamento, remuneração, vantagens ou benefícios (Vide Resolução Nº 80, art. 7º, do CODEFAT). Isto se justifica pelo fato de que participar do Conselho não é uma obrigação, mas um direito, um privilégio, tendo em vista que o Conselho é um espaço do exercício da cidadania, um espaço do exercício do poder popular, um espaço de negociação dos interesses dos segmentos sociais, ou seja, o Conselho é um órgão de natureza política e não executiva.

3.3.2.Competências

Compete aos membros do Conselho do Trabalho:

a)Participar das reuniões, debatendo e votando as matérias em exame.

b)Fornecer à Secretaria Executiva do Conselho as informações solicitadas

c)Encaminhar à Secretaria Executiva quaisquer matérias em forma de proposta, que tenham interesse de submeter à apreciação do Conselho.

d)Requisitar à Secretaria Executiva, à Presidência do Conselho, e aos demais membros, informações que julgarem necessárias para o desempenho de suas atribuições.

e)Indicar assessoramento técnico-profissional de suas respectivas áreas ao Conselho e aos grupos constituídos, para tratar de assuntos específicos do trabalho, emprego e renda, com ônus para as instituições que representam.

Conforme art. 5º da Resolução do CODEFAT nº 80, as reuniões do Conselho estarão **abertas** à participação de entidades que interagirem com o Conselho tais como: agentes financeiros, entidades de assistência técnica, entidades representativas de trabalhadores e patronais, assessorias, grupos temáticos, órgãos executores das políticas de trabalho, organizações não governamentais e outras, desde que convidadas, sendo-lhes facultado manifestar-se sobre os assuntos abordados, sem, entretanto, terem direito a voto.

3.4.REUNIÕES

3.4.1.Frequência das Reuniões

O Conselho Municipal do Trabalho reunir-se-á:

a)**Ordinariamente**, uma vez por mês, por convocação de seu Presidente, com antecedência mínima de 7 dias.

- No caso de a Reunião não ser convocada pelo Presidente, qualquer membro poderá fazê-lo, desde que transcorridos 15 dias do prazo normal.
- As reuniões ordinárias serão instaladas e iniciadas com a presença de metade mais um de seus membros, contempladas as três representações.

a)**Extraordinariamente**, a qualquer tempo, por convocação de seu Presidente ou de 1/3 de seus membros.

- Para a convocação extraordinária é imprescindível a apresentação de comunicado à Secretaria Executiva, acompanhado de justificativas.
- Caberá à Secretaria Executiva a adoção de providências necessárias à convocação da reunião extraordinária, que se realizará no prazo de 15 dias úteis a partir do ato da convocação.

3.4.2.Penalidades

A falta às reuniões do Conselho será penalizada da seguinte forma:

a)A entidade cujo representante, titular ou suplente, deixar de comparecer, sem justificativa, a três reuniões consecutivas ou a 5 alternadas, será notificada pelo Presidente do CET – Conselho Estadual do Trabalho, com anuência da plenária, para que apresente nova designação de seus representantes.

b)No caso de a entidade notificada, conforme item anterior, não se manifestar no prazo de 30 dias, perderá o assento junto ao Conselho, cabendo à respectiva representação decidir junto ao segmento representado a indicação de nova entidade para substituí-la, complementando o período de mandato.

3.5.DELIBERAÇÕES

As **deliberações** do Conselho serão tomadas por maioria simples de votos, com "quórum" mínimo de metade mais um de seus membros, contempladas as três representações, cabendo ao presidente o voto de qualidade, em caso de empate.

As decisões normativas do Conselho terão a forma de **resoluções**, numeradas de forma sequencial e publicadas em órgão oficial do município ou região.

É obrigatória a confecção de **atas** das reuniões, devendo as mesmas serem arquivadas na Secretaria Executiva, para efeito de consulta.

Embora as decisões do Conselho possam ser tomadas por meio de votos, é preferível que as mesmas sejam tomadas, sempre que possível, por consenso dos conselheiros, o que, evidentemente, exige muito diálogo e negociação, mas, certamente tem, como efeito, um comprometimento mais consistente, duradouro e de maior eficácia prática.

3.6.GRUPOS TEMÁTICOS.

Entende-se que cabe aos Conselhos do Trabalho traçar os rumos da política pública do trabalho, emprego e renda, no município ou região, ou seja, estabelecer as diretrizes, prioridades e critérios; mobilizar os setores interessados; quebrar os entraves; propor alternativas para o aperfeiçoamento dos programas; acompanhar e fiscalizar a aplicação de recursos.

Para subsidiar as suas deliberações, o Conselho Municipal ou Intermunicipal do Trabalho poderá constituir **Grupos Temáticos.**

Os **Grupos Temáticos** serão designados pelo Conselho, mediante resolução, pelo tempo necessário a cada ação a ser desenvolvida ou tema a ser estudado. A sua composição será, preferencialmente, tripartite e paritária, com membros do Conselho ou outras entidades, podendo ser permanentes ou temporárias, de acordo com a natureza das atividades a serem desenvolvidas ou temas estudados. Terão, ainda, na sua estrutura organizacional interna, um coordenador que deve ser, preferencialmente, um membro integrante do Conselho, e um relator.

Os **Grupos Temáticos**, concluídas as tarefas ou parte delas, apresentarão à Secretaria Executiva, para encaminhamento à deliberação do Conselho, a matéria ou relatório devidamente sistematizados em documento escrito e, se possível, com a proposição de minuta(s) de resolução(ões), caso as deliberações sobre a matéria sejam de natureza normativa.

3.7.PROCEDIMENTOS PARA A SUBSTITUIÇÃO DE CONSELHEIROS

3.7.1.Motivos para a Substituição de Conselheiros

Os membros do Conselho podem ser substituídos nos seguintes casos:

a)Quando enquadrados nas penalidades constantes do Regimento Interno do Conselho (Vide: **item 3.4.2**, deste Manual).

b)Quando perderem a ligação com o órgão ou entidade que representam, a exemplo dos cargos comissionados no poder público ou a eventual desfiliação da entidade sindical que representam.

c)Por vontade das entidades representadas no Conselho

3.7.2.Procedimentos para a Substituição de Conselheiros

No processo de substituição de membros do Conselho, serão observados os seguintes critérios e procedimentos:

a)Compete exclusivamente ao segmento representado (trabalhadores, empregadores ou poder público) indicar seus representantes no Conselho e, quando for o caso, promover as eventuais substituições na respectiva representação, via negociação, eleição, indicação em assembléia ou outra forma que garanta transparência e legitimidade.

b)A entidade cujo(s) representante(s) for(em) substituído(s), encaminhará, formalmente, ao Presidente do Conselho, o nome do(s) substituto(s), endereço, telefone/fax, nome da entidade representada, a condição de titular ou suplente, bem como cópia da ata ou outro documento que tenha registrado o processo de substituição e suas razões, cabendo, por sua vez, ao Presidente do Conselho Municipal ou Intermunicipal do Trabalho encaminhar esses dados ao Conselho Estadual do Trabalho para homologação.

DIEESE

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

OBSERVATÓRIO DO TRABALHO DO PARANÁ

O Conselho Municipal de Trabalho: caderno do conselheiro, um instrumento de ação.

CURITIBA/PR

OUTUBRO DE 2013

Contrato nº 074/2012 – *SETS-PR e DIEESE*

DIEESE

EXPEDIENTE DA SECRETARIA DO ESTADO DE TRABALHO, EMPREGO E ECONOMIA SOLIDÁRIA DO GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ - SETS

CARLOS ALBERTO RICHA
Governador do Estado

FLÁVIO JOSÉ ARNS
Vice Governador do Estado

LUIZ CLÁUDIO ROMANELLI
Secretário de Estado de Trabalho, Emprego e Economia Solidária

AMIN HANNOUCHE
Diretor Geral

MARCELLO ALVARENGA PANIZZI
Chefe de Gabinete

JOSÉ MAURINO DE OLIVEIRA MARTINS
Departamento de gestão do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda

CARLOS MANUEL VASCONCELOS ATAÍDE SANTOS
Departamento de políticas públicas de fomento à Economia Solidária, ao microcrédito e empreendedorismo
Departamento de políticas públicas de segurança alimentar e nutricional

NUNCIO MANNALA
Departamento de políticas públicas de relações do trabalho

SETS – Secretaria do Estado de Trabalho,Emprego e Economia Solidária
Endereço: Rua Pedro Ivo, 750, Centro
Curitiba – PR – CEP 80010-020. Tel: (41) 3883-2691
http://www.trabalho.pr.gov.br

EXPEDIENTE DO DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Patrícia Pelatieri – Coordenadora Executiva

Rosana de Freitas – Coordenadora Administrativa e Financeira

Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Educação

José Silvestre Prado de Oliveira – Coordenador de Relações Sindicais

Airton Santos – Coordenador de Atendimento Técnico Sindical

Angela Schwengber – Coordenadora de Estudos e Desenvolvimento

Coordenação Geral do Projeto

Angela Maria Schwengber – Coordenadora de Estudos e Desenvolvimento

Angela Maria Schwengber – Supervisora dos Observatórios do Trabalho

Marcos Aurélio de Souza – Técnico responsável pelo projeto

André Marega Pinhel – Técnico responsável pelo projeto

Equipe Executora

DIEESE

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
Rua Aurora, 957 – Centro – São Paulo – SP – CEP 01209-001
Fone: (11) 3821 2199 – Fax: (11) 3821 2179
E-mail: institucional@dieese.org.br
Site: http://www.dieese.org.br

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS 5
APRESENTAÇÃO 6
INTRODUÇÃO 7
1. SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA NO BRASIL 9
1.1 A Construção do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda no Brasil. 9
1.2 Definições e atribuições. 11
1.3 Desafios. 13
2. GESTÃO PARTICIPATIVA: O PAPEL DOS CONSELHOS. 15
2.1 Conselhos gestores de políticas públicas. 15
2.1.1 Conselhos gestores de políticas públicas no Brasil. 15
2.1.2 Democracia participativa: o tripartismo e o diálogo social. 16
2.2 Conselho Municipal do Trabalho 18
2.2.1 Papel 18
2.2.2 Dispositivos institucionais e jurídicos no Paraná 21
2.2.3 Funcionamento. 22
2.2.4 Princípios políticos que orientam as atividades do conselho 23
3. APONTAMENTOS GERAIS PARA O DIAGNÓSTICO DO MERCADO DE TRABALHO. 25
3.1 Fontes de informações e bases de dados 25
3.1.1 Fontes de informações 25
3.1.2 Bases de dados 26
3.2.1 Pesquisas domiciliares 26
3.2.2 Registros administrativos 28
3.2 Conceitos, variáveis e indicadores. 29
3.2.1 População, condição de atividade e condição de ocupação. 29
3.2.3 Estrutura ocupacional 31
3.2.4 Perfil ocupacional 32
4. BIBLIOGRAFIA. 33
ANEXOS 34
ANEXO 1 35
ANEXO 2 39

LISTA DE SIGLAS

RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais

CAGED – Cadastro Geral de Emprego e Desemprego

SPETR – Sistema Público de Emprego Trabalho e Renda

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

Planfor – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador

PlanTeQ – Plano Territorial de Qualificação

SINE – Sistema Nacional de Emprego

CODEFAT – Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador

MTE – Ministério do trabalho e emprego

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

DIEESE – Diretório Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador

CBO – Cadastro Brasileiro de Ocupações

APRESENTAÇÃO

Esta publicação, intitulada *"O Conselho Municipal de Trabalho: caderno do conselheiro, um instrumento de ação"* é resultado de contrato entre a Secretaria do Estado de Trabalho, Emprego e Economia Solidária (SETS) do Governo do Estado do Paraná e o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) - Contrato Nº 074/2012. Parte deste contrato, o **Subprojeto 2**, denominado *Desenvolvimento de metodologia de Diálogo Social com os Conselhos Municipais e Estadual de Trabalho, Emprego e Renda*, tem como finalidade contribuir para a ampliação e o fortalecimento dos espaços tripartites de participação (representações dos trabalhadores, empresários e setor público) nas decisões e ações referentes às políticas de trabalho e renda do estado do Paraná. Apesar de existirem formalmente, grande parte destes conselhos ainda não atua regularmente, enfrentando dificuldades técnicas e administrativas e é neste contexto que esta iniciativa se insere. Este curso tem como objetivo principal mobilizar e capacitar os conselheiros para uma atuação mais efetiva no acompanhamento e na elaboração de subsídios técnicos que apoiem as decisões relativas às políticas locais de emprego, trabalho e renda, tendo como princípio a metodologia do diálogo social e a capacitação para a realização de diagnósticos do mercado de trabalho.

Nesta perspectiva, a partir de uma concepção metodológica e educativa do DIEESE nesta temática, foi desenvolvido este material de apoio à atividade formativa, sintetizando as principais informações necessárias para a formação dos conselheiros, estruturado em três partes. Traz, em caráter introdutório, um retrospecto do desenvolvimento do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR) no Brasil, elencando suas principais atribuições, assim como os principais desafios a serem enfrentados e superados pelos atores sociais. Posteriormente, concentra o debate na atuação da comissão municipal de emprego, apresentando aspectos institucionais e políticos que fundamentam esta instituição. Esta seção contempla, também, os fundamentos gerais da metodologia do diálogo social e uma proposta de ação para organização das atividades da comissão municipal de emprego. Por fim, a última seção tem por prerrogativa elencar um conjunto básico de informações, dados e indicadores necessários para a realização de diagnósticos acerca do mercado de trabalho.

INTRODUÇÃO

Os Conselhos Gestores de Políticas Públicas devem ser entendidos como instrumento de fortalecimento da democracia, uma vez que confere importância aos atores sociais como agentes formuladores e gestores das políticas públicas. São órgãos permanentes, legalmente constituídos, com normas e diretrizes para funcionamento. Tem natureza deliberativa, constituída como mecanismo de controle social. No Brasil, a atuação dos conselhos é prevista pela Constituição Federal de 1988 retirando, portanto, o monopólio das decisões políticas do âmbito do legislativo e executivo.

No que diz respeito às políticas públicas de emprego, em particular, à atual forma de gestão do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda no Brasil, é de fundamental importância à atuação qualificada dos Conselhos Municipais de Emprego.

O **Conselho Municipal do Trabalho**[1] tem o papel de definir prioridades estratégicas, alocar e gerir os recursos financeiros oriundos do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), que é a fonte de recurso por excelência da política pública de emprego, trabalho e renda, definir setores e segmentos populacionais a serem enfocados, bem como fazer o acompanhamento e avaliação da gestão da política, a partir de uma diretriz institucional desenhada para seu funcionamento.

No uso de suas atribuições, os **conselheiros,** por sua vez, tem a incumbência de trazer para o debate da formulação da política pública a representação de diversos interesses coletivos, que eventualmente possam ser divergentes. Empossados através do princípio de representatividade e do tripartismo, os atores representam interesses da classe trabalhadora (sindicatos), da classe empresarial (entidades de classe) e do poder público. Esta articulação e forma de organização se configuram enquanto prática de diálogo social.

O presente material busca contribuir para a qualificação da inserção dos conselheiros, de forma específica, na atuação do Conselho Municipal do Trabalho, de forma geral, na gestão do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda de suas respectivas localidades. Para tanto, traz i) esclarecimentos introdutórios acerca do desenvolvimento

[1] Segundo a resolução 080/95 do CODEFAT, tais comissões são nomeadas como Comissões Municipais de Emprego. Entretanto, no caso do Paraná, adotou-se o termo Conselho Municipal do Trabalho para designar estas instituições e, portanto, reproduziremos este conceito no restante do material.

desse sistema no Brasil, com ênfase nos anos recentes, com destaque para suas dificuldades de consolidação; ii) elementos que subsidiem a atuação do Conselho Municipal do Trabalho, tanto do ponto de vista formal, de sua constituição e institucionalidade, como do ponto de vista da atuação política deste órgão; e por fim, iii) apontamentos gerais para o diagnóstico do mercado de trabalho, questão central para a formulação e acompanhamento das políticas públicas de emprego trabalho e renda.

1. SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA NO BRASIL

1.1 A Construção do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda no Brasil.

As políticas públicas de emprego, no Brasil, foram sendo criadas e implementadas de forma bastante fragmentada desde o início do processo de industrialização. Em 1957 o Brasil se torna signatário da convenção número 88 da OIT, que havia entrado em vigor em 1950 e que tratava do estabelecimento de uma "Convenção sobre o Serviço de Emprego". Todavia, apenas em 1975, durante o governo militar, é criado o Sistema Nacional de Emprego (SINE), através do decreto nº 76.403 que, no entanto, se limitava apenas à intermediação da mão-de-obra e sem a participação paritária e tripartite dos trabalhadores e empregadores, de acordo com aquilo indicado pela convenção da OIT.

Mais de dez anos depois, em 1986, foi instituído o seguro desemprego, cuja finalidade é amparar financeiramente por período de tempo determinado o trabalhador demitido de forma involuntária. Nesse período, o seguro desemprego se constituiu de forma bastante seletiva, dado que apenas trabalhadores que contribuíram pelo menos 36 meses durante quatro anos consecutivos, que receberam salários nos últimos seis meses e se contavam mais de sessenta dias da dispensa sem justa causa.

Por outro lado, as iniciativas tomadas até então não estavam integradas entre si, e a política de emprego carecia de uma fonte de recursos para seu financiamento. Com a Constituição federal de 1988, criou-se o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), com recursos do PIS/PASEP, institucionalizado, em 1990, através do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), contribuição fundamental para viabilizar a consolidação de um Sistema Público de Emprego no país.

Os anos 1990 foram particularmente desfavoráveis para o mercado de trabalho, de forma geral. O período, marcado pela adoção do paradigma neoliberal de condução das políticas econômicas, ainda que tenha logrado o necessário controle inflacionário, condenou o país a uma elevada vulnerabilidade externa e baixas taxas de crescimento econômico, com impacto significativo nas taxas de desemprego e na evolução da renda dos trabalhadores.

Neste período, as ações do Programa Seguro Desemprego foram direcionadas para a orientação, recolocação e qualificação dos trabalhadores desempregados. Merece destaque a execução do Plano Nacional de Formação Profissional (Planfor), em 1996, voltado à formação e requalificação da mão-de-obra, através de convênios com os governos estaduais e com entidades sociais e públicas. Em um contexto de reestruturação produtiva derivada da abertura econômica, preponderava a interpretação - sobretudo por parte dos condutores das políticas públicas - de desajuste entre a qualificação do trabalhador frente às exigências do novo paradigma produtivo.

Em suma, a última década do século XX foi marcada por uma proliferação das políticas de emprego, ainda que "num contexto de desarticulação e indefinição estratégica quanto ao papel de um Sistema Público de Emprego, assim como das funções das suas várias instâncias, num mercado de trabalho acossado pelo desemprego e pela generalização da informalidade" (MTE, 2005, pág. 281). Mesmo que este período tenha registrado um avanço quantitativo, ou seja, em relação à quantidade de trabalhadores inscritos, permaneceu ainda uma ineficiência em temos de integração das políticas, a despeito de algumas iniciativas nesse sentido.

A partir disso, as discussões que se encaminhavam para a construção do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, na primeira metade da década de 2000 tinham como pano de fundo a integração das políticas, além de uma série de outras questões, como as relativas à sobreposição de esforços tanto entre as distintas instâncias do poder público – federal, estadual e municipal - como com as iniciativas de entidades sociais, além da má alocação de recursos. Ademais, as questões do mercado de trabalho também foram gradativamente se transformando, passando de uma necessidade inicial de organizá-lo ao desafio de encontrar formas de enfrentar o desemprego e de inserir a força de trabalho no mercado em melhores condições, dialogando, mais recentemente, com o crescimento econômico e com a agenda do trabalho decente.

Após um primeiro Congresso Nacional e vários Congressos Regionais, em agosto de 2005 foi realizado o II Congresso Nacional de Emprego, Trabalho e Renda. Esta iniciativa foi inédita pois não havia consulta aos atores sociais na implementação de políticas públicas de emprego desde a criação do SINE. Em decorrência das resoluções do referido Congresso, que teve como uma de suas deliberações a constituição de um

efetivo Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda no país, foi aprovada a resolução CODEFAT nº 466/05, que instituiu, no âmbito do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda o Plano Plurianual Nacional e Estadual e o Convênio Único. Tal resolução viria a ser revogada pela Resolução nº 560/07, que faria alterações em relação à possibilidade de realização de Convênio Único, que deixou de ser prerrogativa exclusiva dos estados e municípios com mais de 300 mil habitantes[2], e passou a possibilitar a realização de convênios com entidades privadas. As definições deste sistema e suas atribuições são tratadas na seção seguinte.

1.2 Definições e atribuições.

Conforme mencionado acima, a Resolução CODEFAT nº 466/05, que deu a contribuição fundamental para a implantação de um Sistema Público de Emprego no Brasil, buscou permitir uma maior descentralização das políticas públicas de emprego, trabalho e renda, além de criar mecanismos para favorecer a integração das ações públicas no âmbito dos territórios municipais e estaduais. Assim, os Conselhos Municipais do Trabalho dos municípios médios e grandes poderiam, a partir dessas deliberações e de sua regulamentação, elaborar planos locais e regionais para a integração ao Sistema Público, que devem compor um plano estadual aprovado pela Comissão Estadual de Emprego e remetido ao MTE / CODEFAT para sua integração e co-financiamento pelo Sistema Nacional.

É atribuição do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda a articulação e integração das seguintes funções/políticas:

- Seguro desemprego
- Orientação profissional
- Intermediação de mão de obra
- Qualificação social e profissional
- Fomento à atividade autônoma e empreendedora (individual ou associativa)

[2] De acordo com a resolução do CODEFAT nº 583 de 06/11/2008, e que altera a resolução nº 560 de 28/11/2007, os convênios firmados com recursos do FAT para o sistema podem ser celebrados com municípios com mais de 200 mil habitantes.

- Produção e gestão de informações sobre mercado de trabalho

Ainda que determinados problemas do mercado de trabalho, como a informalidade, a rotatividade, a baixa remuneração (ou mesmo o desemprego elevado durante os anos 1990) tenham um efeito generalizado sobre os trabalhadores, alguns grupos são atingidos de forma mais intensa, como é o caso das mulheres, dos trabalhadores jovens, dos negros, dos trabalhadores com baixa escolaridade, entre outros. Nesse sentido, é papel da política pública de emprego identificar esses trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade e desenhar políticas específicas para estes públicos.

A Resolução CODEFAT nº 466/05, seguida pela nº 560/07, dispõem sobre estas questões, entre demais providências. No que tange o propósito deste caderno é importante a atenção ao Item III, do Artigo 3º, da Resolução Codefat nº560/2007, que trata dos princípios que devem ser observados quando da execução das ações que integram o SPETR. Este item trata do Princípio da gestão participativa[3]:

> (...) III – Princípio da gestão participativa: as ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda estarão alicerçadas no processo de construção democrática e de gestão por intermédio de conselhos tripartites e paritários.

É este princípio que legitima a ação dos Conselhos Municipais do Trabalho, no âmbito da política pública de emprego, trabalho e renda, cujo papel será discutido detalhadamente na Seção 2. Cumpre salientar que a operacionalização destas políticas depende de uma série de instrumentos e ações estratégicas, com destaque para qualificação de conselheiros e gestores, pela estruturação de informações e bancos de dados que permitam a realização de diagnósticos do mercado de trabalho, bem como pela existência de um espaço amplo de discussão e diálogo para o pleno funcionamento do conselho.

Adicionalmente, é importante destacar que o sucesso do planejamento e execução de um Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda não independem do ambiente econômico onde ele está inserido. Ou seja, a julgar o desempenho da atividade econômica, a eficácia e eficiência da política de emprego, trabalho e renda são afetadas e deve procurar considerar esses aspectos quando de sua formulação. Ademais, em uma perspectiva de longo prazo, deve-se estar atento a um conjunto de informações que

[3] A resolução pode ser conferida na íntegra no anexo.

podem sinalizar alteração da estrutura econômica no que tange ao desenvolvimento tecnológico, desenvolvimento de novos setores, entre outros fatores.

1.3 Desafios.

Ainda que os anos recentes tenham logrado avançar substancialmente na conformação de um Sistema Público de Emprego, em relação às décadas anteriores, faz-se necessário avançar em diversos aspectos, tanto em direção à efetiva consolidação e operacionalização do sistema, como para alcançar resultados mais efetivos. Dentre os principais desafios, merecem ser pontuados:

- Necessidade de avançar na estruturação e integração das diversas funções do Sistema Público (seguro desemprego, intermediação, qualificação), eliminando sobreposição de atores e executores;
- Consolidar a institucionalidade do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, ampliando sua regulamentação por lei, na qual se estabeleça claramente as responsabilidades de cada ente governamental e os mecanismos de cooperação intragovernamental federativa, inclusive relativos ao financiamento do sistema.
- Necessidade de diversificação das funções para aumentar o alcance dos segmentos mais vulneráveis, como programas de microcrédito, apoio e estímulo às atividades empreendedoras individuais e coletivas no meio urbano e rural;
- Promoção do trabalho decente
- Aprofundamento e fortalecimento da gestão tripartite, sua legitimidade enquanto instrumento de formulação e apoio à elaboração e acompanhamento das políticas públicas de emprego, trabalho e renda.

Muitos são os fatores que impediram o avanço destes aspectos até o presente momento. Entre eles pode ser mencionada a falta de integração das bases de dados e informações. Outro desafio relevante diz respeito aos recursos do FAT, destinados às atividades de intermediação e de qualificação profissional que juntas, em 2012, não somavam 1% das obrigações do fundo. O fortalecimento dos Centros Públicos Integrados de Emprego, Trabalho e Renda (postos do SINE) como o lócus, por excelência, da operacionalização

da política pública de emprego, também se coloca com uma importante medida na estruturação do sistema, na medida em que este recebe e acolhe os trabalhadores e os encaminha para as diversas ações do sistema.

É importante considerar, contudo, que os resultados do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda são condicionados pela própria característica do mercado de trabalho brasileiro, dotado de elevada rotatividade e informalidade, além da dinâmica macroeconômica do país e de alterações na estrutura produtiva.

2. GESTÃO PARTICIPATIVA: O PAPEL DOS CONSELHOS

2.1 Conselhos gestores de políticas públicas.

2.1.1 Conselhos gestores de políticas públicas no Brasil.

Ao longo da história mundial, vários tipos de conselhos populares se destacaram na constituição de um poder político baseado na participação da sociedade. Experiências de conselhos revolucionários foram observadas na Comuna Italiana, instituída a partir do século X; na Comuna de Paris (1871) e entre os sovietes na Rússia (1905 e 1917). Outras experiências de conselhos operários foram observadas na Alemanha (1918 a 1923); na Revolução Espanhola (1934-1937); na Hungria (1950); na Revolução Polonesa (1969-1970) e na Revolução dos Cravos (Portugal, 1974). Gohn (2006) destaca que "na modernidade, os conselhos irrompem em épocas de crises políticas e institucionais, conflitando com as organizações de caráter mais tradicionais". Atualmente, tornaram-se muito comuns os conselhos urbanos ou representativos, os conselhos fiscais, os conselhos temáticos e os conselhos gestores de políticas públicas.

Na história do Brasil, os conselhos que existiam nas esferas públicas predominaram até a década de 1980. Eram constituídos por especialistas, letrados que assessoravam tecnicamente os governantes especialmente nas áreas de educação, saúde, cultura e assistência social. Ficaram conhecidos como conselhos de "notáveis", uma vez que seus conselheiros eram escolhidos pelo "notório saber".

A partir da luta dos movimentos sociais pela redemocratização do Brasil, nas décadas de 1970/80, os conselhos foram institucionalizados enquanto espaço de participação popular. Desde então, estão previstos na Constituição Federal de 1988, garantindo a possibilidade de participação da sociedade civil no controle, fiscalização e proposição de políticas públicas. Esse tipo de conselho, conhecido como conselho gestor de políticas públicas, é diferente "dos conselhos comunitários, populares ou dos fóruns civis não-governamentais, porque estes últimos são compostos exclusivamente de representantes da sociedade civil, cujo poder reside na força da mobilização e da pressão, e não possuem assento institucional junto ao Poder Público" (GOHN, 2006).

Os conselhos gestores vieram com a reforma do Estado e se tornaram parte de uma nova forma de gestão pública, onde há uma ampliação do espaço de participação da

sociedade nas decisões e orientações estratégicas. Apesar de serem criados pelo poder público, esses conselhos são fruto de demandas e pressões populares pela democratização dos espaços de decisão, através do que se pode denominar de democracia participativa.

Normalmente, os conselhos gestores são criados por meio de leis e têm regimentos próprios, a fim de garantir a legalidade da sua atuação seja em políticas focalizadas ou em programas de governo. Os conselhos gestores têm características e funções diferenciadas, a depender do seu âmbito de atuação (estadual, municipal, federal), do seu caráter (consultivo e/ou deliberativo), e da sua composição (bipartite, tripartite, multipartite, paritário).

Para Teixeira (2002), essa forma de participação é, ao mesmo tempo, um desafio e uma oportunidade para o fortalecimento da democracia participativa no Estado brasileiro. É um desafio, pois exige a articulação de diferentes atores sociais, com interesses diversos e, às vezes, antagônicos, para a construção de uma visão comum sobre determinado tema. Isto sem perder a especificidade e os valores de cada ator/segmento representado. É uma oportunidade, na medida em que os conselhos são fruto de demandas populares para que as políticas públicas sejam construídas coletivamente e contemplem o olhar da sociedade, substituindo o modelo centralizado e burocrático de gestão, característico do regime anterior (ditadura militar).

Outro desafio que está colocado é garantir que esses espaços de participação popular desenvolvam ações que efetivamente interfiram no espaço público e que sejam legítimos em suas proposições. "Como a sociedade civil e os movimentos sociais vêm de uma história de reivindicações, agora têm dificuldade em ocupar um papel propositivo." (CARVALHO, 1998) As condições estão dadas e os espaços precisam ser ocupados, para que a ponte entre a sociedade e o Estado se estabeleça de fato.

2.1.2 Democracia participativa: o tripartismo e o diálogo social.

O **Diálogo Social**, como forma de debate e deliberação, surge da demanda por aprofundamento de participação democrática nas decisões em questões relevantes para a

histórica por uma sociedade mais justa e igualitária, tendo como objetivo final um bem de caráter público, muito mais amplo do que a simples transcrição das necessidades dos atores que participam do diálogo em questão.

É importante apontar que a consagração deste objetivo democrático está intimamente dependente da participação dos **atores sociais** no espaço de debate. Por ator social, entende-se um conceito teórico que designa a expressão dos interesses de um coletivo específico, grupo social ou classe na sociedade capitalista. Os atores sociais protagonistas são os **trabalhadores**, os **empresários** e o **Estado**. O ator social sindicato, por exemplo, expressa os interesses do trabalho. O ator social entidade empresarial, por sua vez, expressa os interesses do capital. O ator social Estado expressa o resultado da disputa de interesses presentes na sociedade em um dado momento.

Há, no diálogo social, uma tentativa de superar as relações antagônicas entre estes atores sociais, a saber, **trabalhadores** e **empregadores**, tarefa profundamente dependente de condições políticas favoráveis, proporcionadas por um **governo** comprometido com a gestão democrática. Estes três atores sociais – trabalhadores, empregadores e poder público – constituem, para tanto, partes indissociáveis para o estabelecimento do diálogo social, e os fundamentos para uma gestão **tripartite** dos interesses públicos.

Por **tripartismo** entende-se a gestão participativa dos recursos públicos do Estado, ou seja, mantida pelos representantes dos atores sociais descritos anteriormente. A adoção deste regime de gestão pública vai ao encontro da modernização da administração do Estado, classicamente controlado de forma unilateral pelo governo. Trata-se, portanto, de uma proposta de **descentralização** do poder político – do estado, em relação à sociedade - construindo um espaço de negociação onde interesses conflitantes podem se manifestar de maneira dialógica.

Portanto, **tripartismo** e **diálogo social** estão estreitamente associados. Os **conselheiros municipais do trabalho**, investidos de sua função representativa, se colocam como instrumentos do interesse coletivo a que se remetem, e para tanto, como peças da engrenagem democrática que caracteriza a gestão tripartite. Conforme definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o diálogo social, como simples forma de

4.FORMAS DE ATUAÇÃO DOS CONSELHOS DO TRABALHO

O objetivo deste capítulo é traçar as linhas gerais referentes à **dinâmica de funcionamento do Conselho na sua faixa externa**, ou seja, no desempenho do seu papel essencialmente político no âmbito do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda.

O roteiro, delineado abaixo, serve tanto para o desempenho das funções abrangentes, referentes às políticas de promoção do emprego e renda, como também às questões relativas às relações e condições de trabalho, a exemplo da exploração do trabalho infantil, formação profissional, geração de emprego e renda, condições de transporte e trabalho dos "bóia-frias" etc.

Cinco são as **ações,** detalhadas abaixo, que são executadas pelos Conselhos do Trabalho ou das quais eles participam no exercício do seu papel político de gestores da política pública de trabalho, emprego e renda:

a)Participação no **diagnóstico** e **prognóstico** do município ou região.

b)Estabelecimento de **diretrizes** e **prioridades** para a política pública de trabalho, emprego e renda na perspectiva do desenvolvimento local com inclusão social.

c)Participação na elaboração do **Plano de Gerenciamento da Unidade.**

d)**Acompanhamento** da execução do Plano de Gerenciamento da Unidade

e)**Avaliação e replanejamento** das ações.

4.1.PARTICIPAÇÃO NO DIAGNÓSTICO E PROGNÓSTICO.

A primeira ação do Conselho Municipal ou Intermunicipal do Trabalho consiste em participar da elaboração do **diagnóstico** e do **prognóstico** do município/região.

De fato, o Conselho participa do processo, tendo em vista que a elaboração do **diagnóstico** e **prognóstico** é tarefa da equipe da Unidade de Atendimento (Agência do Trabalhador). Trata-se de um trabalho em conjunto, no qual a Unidade de Atendimento ou o Escritório Regional, na esfera supra-municipal, tem funções de natureza executiva (fornecer dados, escrever, organizar eventos) e o Conselho tem funções de natureza política (contatos, mobilizações e negociação com as entidades representativas).

Fazer o **diagnóstico** e o **prognóstico** significa **conhecer as carências e problemas** e suas **causas** do município/região relativos ao trabalho, emprego e renda (emprego e desemprego, tendências do mercado de trabalho, condições e relações de trabalho), bem como as suas **potencialidades** e a **vocação econômica**, no intuito de propor alternativas para o **desenvolvimento local sustentável com inclusão social,** gerando, assim, oportunidades de trabalho.

A realização do **diagnóstico** e do **prognóstico** do município/região seguirá os seguintes fluxos e procedimentos, feitos em cooperação mútua entre a Unidade de Atendimento do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (Agência do Trabalhador) ou o Escritório Regional da SETP e o Conselho Municipal ou Intermunicipal do Trabalho.

Primeiramente, por ocasião da realização anual do PLANO DE GERENCIAMENTO DA UNIDADE (Vide instrumentos no **Manual Operacional do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda**), a equipe técnica da Unidade de Atendimento (Agência do Trabalhador) ou o Escritório Regional, na esfera supra-municipal, faz a **coleta de dados e informações,** referentes ao ano anterior, levantando:

a)**Dados sobre a população do município/região,** considerando:

- população total
- população masculina e feminina
- população urbana e rural
- população em idade ativa e economicamente ativa.
- outros cruzamentos.

a)**Dados sobre o nível de emprego e desemprego no município/região,** considerando:

- admitidos, demitidos e saldo
- setores econômicos (indústria, comércio, serviços e agricultura) que mais empregam e que mais desempregam.

a)**Dados sobre o Desempenho da(s) Unidade(s) de Atendimento,** considerando metas previstas e resultados relativos a:

- intermediação de mão-de-obra
- habilitação ao seguro desemprego
- qualificação social e profissional
- fomento a atividades autônomas e empreendedoras

a)**Dados sobre as características locais e atividades econômicas predominantes,** respondendo, basicamente, aos blocos de questões abaixo relacionadas, com vistas ao conhecimento da realidade do município/região, tanto em suas carências, como em suas potencialidades:

→Questões relativas às características locais e atividades econômicas predominantes:

- *Quais os setores e atividades econômicas predominantes no município/região?*
- *Quais as perspectivas de continuidade desses setores e tipos de atividades?*
- *Quais as principais características regionais quanto ao clima, tipo de solo, natureza e meio-ambiente, localização geográfica, aspectos culturais e étnicos?*
- *Qual a relação do município com as características regionais?*
- *Quais as características específicas do município/região, a sua vocação econômica e social?*
- *Quais as potencialidades inexploradas do município/região? Agricultura (que culturas)? Pecuária (que tipo)? Minérios? Turismo? Agroindústria? Outras?*

→Questões relativas às apostas possíveis, com base na vocação econômica e social do município/região:

- *Quais as atividades econômicas, geradoras de oportunidades de trabalho e renda, nas quais o município/região poderia apostar com vistas ao desenvolvimento local sustentável com inclusão social?*
- *Como o município/região está inserido no processo de desenvolvimento local/territorial? Qual a sua relação com as formas de organização produtiva ou comercial, tais como: "polos de desenvolvimento regional", "arranjos produtivos locais", "cadeias produtivas", "redes de fornecimento e comercialização" e outras?*
- *Que públicos-alvo poderiam ser considerados, no município, com vistas a sua inclusão social dentro do desenvolvimento local/territorial?*

→Questões relativas às condições das apostas:

- *Quais as disponibilidades de matéria-prima local, regional, nacional para as atividades potenciais?*
- *Quais os concorrentes regionais, nacionais, internacionais?*
- *Como está a mão-de-obra em relação a essas atividades? É suficiente, insuficiente ou excedente? Por quê? Está devidamente preparada para o mercado de trabalho local presente e potencial? Que tipo de qualificação ou aperfeiçoamento se faz necessário?*
- *Qual o espaço para os pequenos e microempreendimentos e organizações produtivas solidárias (cooperativas, empresas autogestionárias), no município/região? Que tipo de apoios são necessários?*
- *Que tipo de recursos são necessários? Humanos? Financeiros? Técnicos? Tecnológicos? Legais (incentivos fiscais, adequação da legislação existente...)?*
- *Quais desses recursos já estão disponíveis ou disponibilizáveis? Quais precisam ser conseguidos? Como?*

4.1.2.Discussão dos Dados e Informações no Conselho

O Conselho Municipal ou Intermunicipal do Trabalho, de posse dos dados e informações levantados pela(s) equipe(s) da(s) Unidade(s) de Atendimento, promove o debate interno, visando:

a)tomar conhecimento dos dados e informações;

b)enriquecer esses dados e informações com as contribuições dos próprios conselheiros que são fonte viva de informações, uma vez que moram no município/região, conhecem sua realidade e representam interesses classistas, importantes para a discussão de alternativas e possibilidades para o desenvolvimento local com inclusão social.

4.1.1.Discussão Ampliada com a Comunidade

Além do debate interno, é recomendável que o Conselho promova também um [illegible] com a comunidade local, mediante fórum,

Mais que coleta de informações e propostas novas, a discussão ampliada com a comunidade constitui instrumento de consolidação de um pacto social, um compromisso coletivo quanto ao rumo do município/região.

4.1.2.Consolidação do Diagnóstico e Prognóstico do Município ou Região

Concluído o processo de consultas (banco de dados e informações, debate com os conselheiros e com a comunidade), a equipe da Unidade de Atendimento (Agência do Trabalhador ou Escritório Regional), interagindo com o Conselho do Trabalho, consolida as conclusões num documento básico, que servirá de referência para as deliberações futuras do Conselho do Trabalho e para nortear as ações da Unidade de Atendimento.

Neste documento, deve constar, essencialmente:

a)um **diagnóstico do município/região**, mediante a interpretação dos dados e informações, identificando os **principais problemas** e **suas causas,** relativamente ao trabalho, emprego e renda;

b)um **prognóstico do município/região**, identificando as **tendências** ou **perspectivas** do mercado de trabalho local/regional

4.2.ESTABELECIMENTO DE DIRETRIZES E PRIORIDADES PARA A POLÍTICA PÚBLICA DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA.

Tendo por base os **dados e informações,** os **problemas e suas causas** e as **tendências** ou perspectivas relativas ao mercado de trabalho local/regional, cabe ao Conselho Municipal ou Intermunicipal do Trabalho estabelecer as **diretrizes** e as **prioridades** para as políticas públicas de trabalho, emprego e renda para o município/região, com vistas ao desenvolvimento local com inclusão social.

Trata-se de **visualizar o futuro**, traçar os **rumos** para onde o município ou a região deverão avançar. Isto orientará também o rumo dos investimentos, créditos, qualificação profissional, fomento às atividades produtivas, infraestrutura, etc.

Com base nas **diretrizes**, cabe ao Conselho, mediante resolução, escolher as **ações prioritárias**, ordenando as **ações sequencialmente no tempo,** dimensionando os prazos (curto, médio e longo) nos quais as diretrizes e suas ações correspondentes deverão ser implementadas.

4.3.PARTICIPAÇÃO NA ELABORAÇÃO DO PLANO DE GERENCIAMENTO DA UNIDADE

Esta é mais uma ação da qual o Conselho participa, mas cuja execução é de responsabilidade da equipe técnica da Unidade de Atendimento.

Tendo por base as diretrizes e prioridades estabelecidas pelo Conselho, a equipe da Unidade de Atendimento, em interação com o Conselho do Trabalho e os diversos órgãos da Prefeitura ou região, elabora, a cada ano, um **Plano de Gerenciamento da Unidade – PGU** (Vide roteiro no **Manual Operacional do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda**), prevendo as ações, metas, recursos e estratégias a serem executadas pela Unidade de Atendimento, com vistas à implementação das políticas públicas de trabalho, emprego e renda.

Cabe ao Conselho participar da elaboração do **Plano de Gerenciamento da Unidade** e, ao final, **aprová-lo** mediante resolução.

4.4.ACOMPANHAMENTO DA EXECUÇÃO DO PLANO

Enquanto a equipe da Unidade de Atendimento (Agência do Trabalhador) executa o **Plano de Gerenciamento da Unidade**, cabe ao Conselho a função do **acompanhamento das ações,** mediante:

- relatórios
- visitas aos locais das ações e públicos atingidos
- interação permanente com a equipe da unidade de Atendimento do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (Agência do trabalhador)
- outras formas

Portanto, o Conselho não executa as ações, mas **acompanha** a sua execução, com a finalidade de **assegurar:**

- o cumprimento das diretrizes e prioridades estabelecidas pelo Conselho Municipal do Trabalho, o Conselho Estadual do Trabalho e o próprio Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador.
- a correta aplicação dos recursos.
- a mobilização dos setores da sociedade envolvidos nas ações, tanto os **setores produtivos** (industriais, comerciantes, prestadores de serviços) para **investir,** como os **destinatários** dos programas priorizados no município **para o acesso aos programas ofertados.**

4.1.AVALIAÇÃO E REPLANEJAMENTO

Por fim, o ciclo recomeça e o Conselho participa, com a equipe da Unidade de Atendimento, do processo de **avaliação e replanejamento das ações**, para o próximo período.

Enquanto são executadas as ações do **Plano de Gerenciamento da Unidade**, o Conselho, através do acompanhamento, visitas, monitoramento e análise de dados, vai detectando os erros e acertos, descobrindo as carências e necessidades, vislumbrando avanços e melhorias.

Com base nessas informações, o Conselho, juntamente com a Unidade de Atendimento e outros segmentos da sociedade, procede a avaliação crítica da execução do **Plano de Gerenciamento da Unidade**.

Na prática, esta etapa equivale a um novo **diagnóstico** e **prognóstico** do município/região, realizado, a cada período em um patamar superior, a exemplo de uma espiral ascendente.

Com base na avaliação e levando em conta as mudanças da realidade, o Conselho, apoiado pela equipe da Unidade de Atendimento, constrói, a cada ano, um novo **Plano de Gerenciamento da Unidade**.

O processo de avaliação e replanejamento, embora realizado no âmbito do município ou região, pode levantar sugestões de melhoria e aperfeiçoamento do Sistema

ANEXOS

ANEXO I

MODELO DE LEI PARA INSTITUIÇÃO DE CONSELHO (COMISSÃO) MUNICIPAL DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA

LEI Nº_____, DE____ DE_____DE_____

Institui o Conselho (Comissão) Municipal de Emprego, Trabalho e Renda e estabelece outras providências.

O Prefeito Municipal de *(Nome do Município)*, Estado do Paraná, no uso das atribuições legais que lhe confere *(o artigo, inciso, alínea)* da Lei Orgânica, e em conformidade com o disposto na Resolução Nº 80, de 19/04/95 e subsequentes, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT e em sintonia com o Decreto Estadual Nº 4.268, de 22/11/94, e suas alterações subsequentes, e com o Regimento Interno do Conselho Estadual do Trabalho,

SANCIONA a seguinte Lei:

Art. 1º- Fica instituído, no âmbito da Secretaria Municipal de *(Nome da Secretaria a que o Conselho estará vinculado)*, responsável pela política municipal do trabalho, emprego e renda, o Conselho *(ou Comissão)* Municipal do Trabalho, de natureza tripartite e paritária, reunindo a representação governamental, dos trabalhadores e dos empregadores, com a finalidade de estabelecer, acompanhar e avaliar a política municipal de trabalho, emprego e renda, propondo as medidas que julgar necessárias para o desenvolvimento de seus princípios e diretrizes.

Art. 2º - O Conselho *(Comissão)* Municipal do Trabalho/Emprego será composta de no mínimo 6 (seis) e no máximo 18 (dezoito) membros titulares, mais os respectivos suplentes, devendo contar com representação da área urbana e rural, em igual número, de trabalhadores, de empregadores e do governo.

§ 1º Os representantes, titulares e suplentes, dos trabalhadores e empregadores serão indicados pelas respectivas organizações, dentre as mais representativas, de comum acordo com o Conselho Estadual do Trabalho.

§ 2º Caberá ao Governo Municipal designar os seus respectivos representantes, limitando a um por órgão que atue com a questão do trabalho, emprego e renda.

§ 3º Ao Governo Estadual caberá uma representação em nível municipal.

§ 4º O mandato de cada representante é de até 3 (três) anos, permitida uma recondução, observado o parágrafo 1º deste artigo.

Art. 3º - A Presidência do Conselho *(Comissão)* Municipal do Trabalho/Emprego será exercida em sistema de rodízio entre os representantes das entidades governamentais, dos trabalhadores e dos empregadores, iniciando-se pela do poder público e seguida pela dos trabalhadores.

§ 1º A eleição do Presidente do Conselho *(Comissão)* ocorrerá por maioria simples de votos dos seus integrantes;

§ 2º O mandato do Presidente terá duração de 12 (doze) meses, sendo vedada a recondução para o período consecutivo.

Art. 4 - A Secretaria Executiva do Conselho *(Comissão)* será exercida pela *(Secretaria ou órgão da prefeitura responsável pela operacionalização das atividades inerentes ao Sistema Nacional de Emprego, na localidade, à qual estará vinculado o Conselho)*, cabendo-lhe a realização das tarefas técnicas e administrativas de apoio e suporte necessários para a organização, estrutura e funcionamento do Conselho *(Comissão)*.

Art. 5º - Pelas atividades exercidas no Conselho *(Comissão)*, os seus membros, titulares e suplentes, não receberão qualquer tipo de remuneração.

Art. 6 - O Conselho *(Comissão)* elaborará o seu Regimento Interno, que será aprovado por maioria simples de votos de seus integrantes e publicado no Diário Oficial, após homologação pela Comissão Estadual de Emprego.

Local/UF, _____ de _____ de _____.

_____
Prefeito Municipal

ANEXO II

MODELO DE DECRETO DE CRIAÇÃO DE CONSELHOS (COMISSÕES) INTERMUNCIPAIS DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA

DECRETO INTERMUNICIPAL DE _____ DE _____ DE _____

Institui o Conselho (Comissão) Intermunicipal de Emprego, Trabalho e Renda e estabelece outras providências.

Os Prefeitos dos Municípios de *(relação dos municípios participantes),* no uso das atribuições que lhes são conferidas, e considerando a necessidade de instituir o Conselho *(Comissão)* do Trabalho, Emprego e Renda na microrregião que integram,

D E C R E T A M:

Art. 1º - Fica instituído o Conselho *(Comissão)* Intermunicipal do Trabalho, Emprego e Renda, de natureza tripartite e paritária, reunindo representação governamental, dos trabalhadores e dos empregadores, com a finalidade de estabelecer, acompanhar e avaliar a política local de emprego, propondo as medidas que julgar necessárias para o desenvolvimento de seus princípios e diretrizes.

Art. 2º - O Conselho *(Comissão)* Intermunicipal de Trabalho, Emprego e Renda será composta de, no mínimo 6 (seis) e, no máximo, 18 (dezoito) membros titulares, mais os respectivos suplentes, devendo contar com representação da área urbana e rural, em igual número, de trabalhadores, de empregadores e do governo.

§ 1º - Os representantes, titulares e suplentes, dos trabalhadores e empregadores serão indicados pelas respectivas organizações, dentre as mais representativas, de comum acordo com o Conselho Estadual do Trabalho.

§ 2º - Caberá aos Governos Municipais designar os seus respectivos representantes, limitando a um por órgão que atue com a questão do emprego, trabalho e renda.

§ 3º - Ao Governo Estadual caberá uma representação na Comissão Intermunicipal.

§ 4º - O mandato de cada representante é de até 3 (três) anos, permitida uma recondução, observado o parágrafo 1º deste artigo.

Art. 3º - A Presidência do Conselho *(Comissão)* Intermunicipal de Trabalho, Emprego e Renda será exercida em sistema de rodízio entre os representantes das entidades governamentais, dos trabalhadores e dos empregadores, iniciando-se pela do poder público e seguida pela dos trabalhadores.

§ 1º A eleição do Presidente do Conselho *(Comissão)* ocorrerá por maioria simples de votos dos seus integrantes;

§ 2º O mandato do Presidente terá duração de 12 (doze) meses, sendo vedada a recondução para o período consecutivo.

Art. 4 - A Secretaria Executiva será exercida pelo órgão da Prefeitura responsável pela operacionalização do Sistema Nacional de Emprego - SINE no Município de _____, a ela cabendo a realização das tarefas técnicas e administrativas.

Parágrafo Único. O apoio e o suporte administrativos necessários para a organização, estrutura e funcionamento do Conselho (Comissão), ficarão a cargo dos governos municipais partícipes.

Art. 5 - Pelas atividades exercidas no Conselho *(Comissão)* os seus membros, titulares e suplentes não receberão qualquer tipo de remuneração.

Art. 6 - O Conselho *(Comissão)* elaborará o seu Regimento Interno, que será aprovado por maioria simples de votos de seus integrantes e publicado no Diário Oficial, após homologação pelo Conselho Estadual do Trabalho.

Art. 7º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

(Assinaturas dos prefeitos dos municípios participantes)

ANEXO III

MODELO DE REGIMENTO INTERNO – CONSELHOS MUNICIPAIS E INTERMUNICIPAIS DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA

CAPÍTULO I
DA COMPOSIÇÃO E DAS COMPETÊNCIAS

Art. 1º - O Conselho *(Comissão)* Municipal /Intermunicipal de Trabalho, Emprego e Renda de _____, instituído (a) pela *(Lei ou Decreto)* nº ___ de _____de _____, é um órgão colegiado de caráter permanente e deliberativo, constituído por representantes do governo, trabalhadores e empregadores, de forma tripartite e paritária, e tem como finalidade consubstanciar a participação da sociedade organizada na administração do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda, na esfera *(municipal, intermunicipal)*, conforme prevê a Convenção nº 88, da Organização Internacional do Trabalho – OIT e a Resolução do CODEFAT nº 80, de 19/04/95,e subsequentes.

Seção I
Da Composição

Art. 2 - O Conselho *(Comissão)* tem a seguinte composição: *(observar a paridade)*

I - representantes do governo:
a)
b)
(....)
II - representantes dos trabalhadores:
a)
b)
(....)
III - representantes dos empregadores:
a)
b)
(....)

§ 1º - Os representantes, titulares e suplentes, serão indicados pelos respectivos órgãos e entidades, sendo que os suplentes poderão ser das mesmas entidades e órgãos que os titulares ou, se considerado conveniente, de outras entidades ou órgãos, desde que pertencentes ao mesmo segmento (trabalhadores, empregadores ou poder público).

§ 2º - As entidades e órgãos representados no Conselho *(Comissão)* poderão, a qualquer tempo, substituir seus representantes, hipótese na qual, uma vez designado, o substituto completará o período de mandato do substituído.

§ 3º - Observado o disposto no § 2º deste artigo, o mandato de cada representante é de 3 (três) anos, permitida 1 (uma) recondução.

§ 4º - As instituições, inclusive as financeiras, que interagirem com o Conselho *(Comissão)*, poderão participar das reuniões, se convidadas, sendo-lhes facultado manifestar-se sobre os assuntos abordados, sem entretanto ter direito a voto.

§ 5º As atividades desenvolvidas pelos membros titulares ou suplentes serão isentas de qualquer remuneração, pagamento, vantagens ou benefícios.

§ 6º - A entidade que, através de seu representante, deixar de comparecer a 3 (três) reuniões consecutivas ou 5 (cinco) alternadas, no decorrer do mandato de 3 (três) anos, será notificada pelo Presidente para que designe um novo representante e, no caso de não fazê-lo no prazo de 30 (trinta) dias, perderá o assento junto ao Conselho *(Comissão)*, cabendo ao respectivo segmento indicar nova entidade para substituí-la, complementando o período de mandato do conselheiro substituído.

Seção II
Da Competência

Art. 3º - Competirá ao Conselho *(Comissão)*:

a)aprovar seu Regimento Interno, observando para tal fim os critérios estabelecidos pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, nos termos da Resolução nº 80, de 19 de abril de 1995, e suas alterações, e submetê-lo à homologação do Conselho Estadual de Emprego;

b)estabelecer as diretrizes e prioridades específicas do município/microrregião, no âmbito das políticas públicas de emprego, trabalho e renda, em sintonia com as definidas pelo Conselho Estadual do Trabalho.

c)subsidiar, quando solicitado, as deliberações do Conselho Estadual do Trabalho;

d)propor aos órgãos executores das ações do Sistema Público de Trabalho, Trabalho e Renda (Habilitação ao Seguro-Desemprego, Intermediação de Mão de Obra – IMO, Plano Nacional de Qualificação – PNQ, Orientação Profissional, Certificação profissional, Fomento a Atividades Autônomas e Empreendedoras e Estudos e Informações do Mercado de Trabalho), com base em relatórios técnicos, medidas efetivas que minimizem os efeitos negativos dos ciclos econômicos e do desemprego estrutural sobre o mercado de trabalho;

e)articular-se com instituições públicas e privadas, inclusive acadêmicas e de pesquisa, com vistas à

obtenção de subsídios para o aperfeiçoamento das ações executadas no âmbito do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda;

f)promover o intercâmbio de informações com conselhos ou comissões de emprego instituídas no âmbito estadual, municipal e intermunicipal, objetivando, não apenas a integração do Sistema, mas também a obtenção de dados orientadores de suas ações;

g)proceder ao acompanhamento da utilização dos recursos destinados à execução das ações do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda, no que se refere ao cumprimento dos critérios, de natureza técnica, definidos pelo CODEFAT;

h)indicar, à Secretaria Executiva do Conselho Estadual do Trabalho e às Instituições Financeiras, as áreas e setores prioritários para alocação de recursos no âmbito do Programa de Geração de Emprego e Renda – PROGER;

i)avaliar a focalização das ações do Programa de Geração de Emprego e Renda - PROGER, acompanhando os seus resultados e o cumprimento das diretrizes estabelecidas pelo CODEFAT, com vistas à constante melhoria do desempenho do Programa;

j)articular-se com entidades da rede de educação profissional, visando estabelecer parcerias que maximizem o investimento do FAT em programas de qualificação profissional, intermediação de mão-de-obra, geração de emprego e renda e outras ações do sistema público de emprego;

k)apresentar ao Conselho Estadual do Trabalho demandas de qualificação social e profissional, no âmbito do Plano Territorial de Qualificação – PlanTeQ;

l)articular-se com o Conselho Estadual do Trabalho no acompanhamento da execução físico-financeira das ações do PlanTeQ;

m)criar grupos temáticos, temporários ou permanentes, de acordo com as necessidades específicas, com a participação de membros do Conselho *(Comissão)* ou mistos de técnicos para promover estudos com o objetivo de subsidiar as decisões do Conselho *(Comissão)*, visando o encaminhamento e/ou acompanhamento de questões/programas relevantes, relativos às políticas de emprego, trabalho e renda, apoiadas pelo Conselho *(Comissão)*;

n)promover ações de incentivo à modernização das relações de trabalho, ações preventivo-educativas visando à melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho, ações de combate ao trabalho infantil e trabalho em condições similares ao trabalho escravo;

o)indicar e/ou apoiar medidas de preservação do meio ambiente, no contexto do desenvolvimento local sustentado.

Seção III
Da Presidência

Art. 4º - A Presidência do Conselho (Comissão) será exercida em sistema de rodízio, entre as bancadas do Governo, dos Trabalhadores e dos Empregadores, nesta ordem, tendo o mandato do Presidente a duração de 12 (doze) meses e vedada a recondução para período consecutivo.

§ 1º - A eleição do Presidente, juntamente com seu vive da mesma representação, ocorrerá por maioria simples de votos dos integrantes do Conselho (Comissão).

§ 2º - Em suas ausências ou impedimentos eventuais, o Presidente será substituído automaticamente por seu vice-presidente

§ 3º - No caso de vacância da Presidência, será eleito um novo Presidente dentre os membros representativos da mesma bancada, de conformidade com o caput deste artigo.

Art. 5º - Compete ao Presidente do Conselho (Comissão) de Trabalho, Emprego e Renda:

a)presidir as reuniões plenárias, coordenar os debates, tomar votos e votar;

b)emitir votos de qualidade nos casos de empate;

c)convocar as reuniões ordinárias e extraordinárias;

d)requisitar às instituições que executam atividades custeadas com recursos do FAT, a qualquer tempo e a seu critério, as informações necessárias ao acompanhamento, controle e avaliação das mesmas;

e)expedir todos os atos necessários ao desempenho de suas atribuições na execução das deliberações do Conselho *(Comissão)*;

f)cumprir e fazer cumprir este Regimento.

Seção IV
Dos Membros

Art. 6º - São membros do Conselho *(Comissão)* os representantes formalmente designados pelas respectivas entidades representativas de trabalhadores, empregadores ou poder público, devendo estas, preferencialmente, ser escolhidas em Conferência de Legitimação de Conselhos.

Art. 7º - Compete aos membros do Conselho *(Comissão)*:

a)participar das reuniões, debatendo e votando as matérias em exame;

b)encaminhar quaisquer matérias que tenham interesse de submeter à deliberação do Conselho *(Comissão)*;

c)requisitar à Secretaria Executiva, à Presidência do Conselho *(Comissão)* e aos demais membros informações que julgarem relevantes para o desempenho de suas atribuições;

d)cumprir e fazer cumprir este Regimento.

Art. 8º - As reuniões ordinárias do Conselho *(Comissão)* serão realizadas, no mínimo, uma vez a cada trimestre, em dia, hora e local marcados com antecedência mínima de 7 (sete) dias, sendo precedidas da convocação de todos os seus membros.

§ 1º - Caso a reunião ordinária não seja convocada pelo Presidente, qualquer membro poderá fazê-lo, desde que transcorridos 15 (quinze) dias do prazo previsto neste artigo.

§ 2º - As reuniões ordinárias do Conselho *(Comissão)* serão instaladas e iniciadas com a presença de, pelo menos, metade mais um de seus membros, contempladas as três representações.

Art. 9º - As reuniões extraordinárias poderão ocorrer a qualquer tempo, por convocação do Presidente ou de 1/3 (um terço) de seus membros.

§ 1º - Para a convocação de que trata este artigo, é imprescindível a apresentação de comunicado ao Secretário-Executivo do Conselho (Comissão), acompanhado de justificativa.

§ 2º Caberá ao Secretário-Executivo a adoção das providências necessárias à convocação da reunião extraordinária, que se realizará no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis a partir do ato de convocação.

Art. 10 - As deliberações do Conselho *(Comissão)* deverão ser tomadas por maioria simples de votos, com "quórum" mínimo de metade mais um de seus membros, contempladas as três representações, cabendo ao Presidente o voto de qualidade, em caso de empate.

§ 1º - As decisões normativas terão a forma de resolução, numeradas de forma seqüencial e publicadas no Diário Oficial e, se possível, disponibilizadas via INTERNET.

§ 2º É obrigatória a confecção de atas das reuniões, devendo as mesmas serem arquivadas na Secretaria Executiva para efeito de consulta e, se possível, disponibilizadas via INTERNET.

CAPÍTULO III
DA SECRETARIA EXECUTIVA E DOS GRUPOS TEMÁTICOS

Art. 11 - A Secretaria Executiva do Conselho *(Comissão)* será exercida pelo órgão da prefeitura responsável pela operacionalização das atividades inerentes ao Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda, na localidade, a ela cabendo a realização das tarefas técnicas e administrativas.

Parágrafo Único. O apoio e o suporte administrativos necessários para a organização, estrutura e funcionamento dos Conselhos *(Comissões)*, ficarão a cargo dos governos municipais.

Art. 12 - Compete à Secretaria Executiva:

a)preparar as pautas, secretariar e agendar as reuniões do Conselho *(Comissão)* e encaminhar aos conselheiros os documentos necessários;

b)expedir ato de convocação de conformidade com o que estabelecem os artigos 7º e 8º, e seus respectivos parágrafos;

c)encaminhar às entidades representadas no Conselho *(Comissão)* cópias das atas de reuniões ordinárias e extraordinárias ;

d)executar outras atividades que lhe sejam atribuídas pelo Conselho *(Comissão)*;

e)cumprir e fazer cumprir este Regimento.

Art. 13 - O Conselho *(Comissão)* poderá criar, se necessário, Grupos Temáticos com a finalidade de subsidiar as suas deliberações, mantendo em sua composição o caráter tripartite e paritário, podendo contar também com a participação de técnicos especialistas.

CAPÍTULO IV
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 14 - As deliberações do Conselho *(Comissão)*, com relação às alterações deste Regimento Interno, deverão contar com a aprovação de, no mínimo, 2/3 (dois terços) de seus membros.

Art. 15 - Os casos omissos e as dúvidas suscitadas quanto à aplicação deste Regimento Interno serão dirimidas pelo Plenário do Conselho *(Comissão)*.

Art. 16 – O presente Regimento Interno entrará em vigor na data da sua homologação pelo Conselho Estadual do Trabalho.

Local/UF, _____ de _____ de _____ .

(Faz-se a relação das entidades participantes e todos os membros do Conselho (Comissão) assinam o Regimento Interno, junto à entidade representada)

ANEXO IV

ATOS NORMATIVOS RELATIVOS AOS CONSELHOS DO TRABALHO

Ato Normativo	Órgão Expedidor	Teor
Lei Federal Nº 7.998, de 11/01/90.	Congresso Nacional	Regula o Programa de Seguro-desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador e seu Conselho gestor(CODEFAT).
Decreto Estadual nº 4.268, de 22/11/94	Governo do Estado	Cria o Conselho Estadual do Trabalho do Paraná
Decreto nº 1.617, de 04/09/95.	Presidência da República	Dispõe sobre a organização e o funcionamento do Conselho Nacional do Trabalho - CNTb
Resolução nº 80, de 19/04/95	CODEFAT	Estabelece , alterando a Resolução Nº 63, de 28/07/94, critérios para a instituição de Comissões Estaduais e Municipais de Emprego, no âmbito do Sistema Público de Emprego, Trabalho e renda.
Resolução nº 114, de 1º/08/96	CODEFAT	Altera a Resolução Nº 80, de 19/04/95, introduzindo participação das áreas rural e urbana e a responsabilidade pela Secretaria Executiva.
Resolução nº 30/95-CET, de 28/11/95	Conselho Estadual do Trabalho - CET	Veda a participação de vereadores como membros de Conselhos Municipais do Trabalho.
Resolução nº 138, de 03/04/97	CODEFAT	Determina a integração das Comissões de emprego no esforço nacional de combate ao trabalho infantil e proteção do trabalho adolescente.
Resolução nº 227, de09/12/99	CODEFAT	Altera as resoluções 80 e 114 quanto ao papel das comissões de Emprego em relação ao PROGER.
Resolução nº 129/00-CET, art. 2º	Conselho Estadual do Trabalho - CET	Abre aos Conselhos Municipais do Trabalho a possibilidade de optarem pela duração do mandato da presidência de 24 meses.
Resolução nº 262, de 30/03/01	CODEFAT	Atualiza as competências das Comissões de Emprego, ampliando-a relativamente à qualificação social e profissional
Resolução nº 270, de 26/09/01	CODEFAT	Abre ao governo estadual a possibilidade de participar com uma vaga nas nas Comissões municipais e renova a possibilidade de as Comissões criarem um Grupo de apoio Permanente (GAP)
Resolução nº 365, de 17/09/03	CODEFAT	Repõe aa vaga do MTE/SRTE nos Conselhos Estaduais
Lei federal nº 10.683, de 28/05/03	Congresso Nacional	Institui o Conselho Nacional de Economia Solidária.
Resolução nº 560, de 17/11/07	CODEFAT	Estabelece regras para a execução das ações integradas do sistema público de Emprego, Trabalho e Renda, reafirmando o princípio da gestão tripartite (Art. 3º, III)

LEI Nº 7.998, DE 11 DE JANEIRO DE 1990.

Mensagem de veto

Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei regula o Programa do Seguro-Desemprego e o abono de que tratam o inciso II do art. 7º, o inciso IV do art. 201 e o art. 239, da Constituição Federal, bem como institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)

DO PROGRAMA DE SEGURO-DESEMPREGO

Art. 2º O Programa de Seguro-Desemprego tem por finalidade:

~~I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa;~~

~~II - auxiliar os trabalhadores requerentes ao seguro-desemprego na busca de novo emprego, podendo para esse efeito, promover a sua reciclagem profissional.~~

~~I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta;~~ (Redação dada pela Lei nº 8.900, de 30.06.94)

I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; (Redação dada pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

~~II - auxiliar os trabalhadores na busca de emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.~~ (Redação dada pela Lei nº 8.900, de 30/06/94)

II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 2º-B. Em caráter excepcional e pelo prazo de seis meses, os trabalhadores que estejam em situação de desemprego involuntário pelo período compreendido entre doze e dezoito meses, ininterruptos, e que já tenham sido beneficiados com o recebimento do Seguro-Desemprego, farão jus a três parcelas do benefício, correspondente cada uma a R$ 100,00 (cem reais). (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 1º O período de doze a dezoito meses de que trata o **caput** será contado a partir do recebimento da primeira parcela do Seguro-Desemprego. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 2º O benefício poderá estar integrado a ações de qualificação profissional e articulado com ações de emprego a serem executadas nas localidades de domicílio do beneficiado. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

inclusive quanto à idade e domicílio do empregador ao qual o trabalhador estava vinculado, bem como os respectivos limites de comprometimento dos recursos do FAT. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 2º-C O trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, será dessa situação resgatado e terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada, conforme o disposto no § 2º deste artigo.(Artigo incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

§ 1º O trabalhador resgatado nos termos do **caput** deste artigo será encaminhado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego - SINE, na forma estabelecida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

§ 2º Caberá ao CODEFAT, por proposta do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, estabelecer os procedimentos necessários ao recebimento do benefício previsto no **caput** deste artigo, observados os respectivos limites de comprometimento dos recursos do FAT, ficando vedado ao mesmo trabalhador o recebimento do benefício, em circunstâncias similares, nos doze meses seguintes à percepção da última parcela.(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;

II - ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses; (Vide Lei 8.845, de 1994)

III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

§ 1º A União poderá condicionar o recebimento da assistência financeira do Programa de Seguro-Desemprego à comprovação da matrícula e da frequência do trabalhador segurado em curso de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, com carga horária mínima de 160 (cento e sessenta) horas. (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)

§ 2º O Poder Executivo regulamentará os critérios e requisitos para a concessão da assistência financeira do Programa de Seguro-Desemprego nos casos previstos no § 1º, considerando a disponibilidade de bolsas-formação no âmbito do Pronatec ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica para o cumprimento da condicionalidade pelos respectivos beneficiários. (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)

§ 3º A oferta de bolsa para formação dos trabalhadores de que trata este artigo considerará, entre outros critérios, a capacidade de oferta, a reincidência no recebimento do benefício, o nível de escolaridade e a faixa etária do trabalhador. (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)

Art. 3º-A. A periodicidade, os valores, o cálculo do número de parcelas e os demais procedimentos operacionais de pagamento da bolsa de qualificação profissional, nos termos do art. 2º-A desta Lei, bem como os pré-requisitos para

Art. 4º O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado, por um período máximo de 4 (quatro) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 (dezesseis) meses, contados da data de dispensa que deu origem à primeira habilitação. (Vide Lei nº 8.900, de 1994).

Parágrafo único. O benefício do seguro-desemprego poderá ser retomado a cada novo período aquisitivo, satisfeitas as condições arroladas no art. 3º desta Lei, à exceção do seu inciso II.

Art. 5º O valor do benefício será fixado em Bônus do Tesouro Nacional (BTN), devendo ser calculado segundo 3 (três) faixas salariais, observados os seguintes critérios:

I - até 300 (trezentos) BTN, multiplicar-se-á o salário médio dos últimos 3 (três) meses pelo fator 0,8 (oito décimos);

II - de 300 (trezentos) a 500 (quinhentos) BTN aplicar-se-á, até o limite do inciso anterior, a regra nele contida e, no que exceder, o fator 0,5 (cinco décimos);

III - acima de 500 (quinhentos) BTN, o valor do benefício será igual a 340 (trezentos e quarenta) BTN.

§ 1º Para fins de apuração do benefício, será considerada a média dos salários dos últimos 3 (três) meses anteriores à dispensa, devidamente convertidos em BTN pelo valor vigente nos respectivos meses trabalhados.

§ 2º O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.

§ 3º No pagamento dos benefícios, considerar-se-á:

I - o valor do BTN ou do salário mínimo do mês imediatamente anterior, para benefícios colocados à disposição do beneficiário até o dia 10 (dez) do mês;

II - o valor do BTN ou do salário mínimo do próprio mês, para benefícios colocados à disposição do beneficiário após o dia 10 (dez) do mês.

Art. 6º O seguro-desemprego é direito pessoal e intransferível do trabalhador, podendo ser requerido a partir do sétimo dia subseqüente à rescisão do contrato de trabalho.

Art. 7º O pagamento do benefício do seguro-desemprego será suspenso nas seguintes situações:

I - admissão do trabalhador em novo emprego;

II - início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente, o auxílio suplementar e o abono de permanência em serviço;

III - início de percepção de auxílio-desemprego.

Art. 7º-A. O pagamento da bolsa de qualificação profissional será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

~~Art. 8º O benefício do seguro-desemprego será cancelado:~~

~~I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação e remuneração anterior;~~

~~II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;~~

~~III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego;~~

~~IV - por morte do segurado.~~

Art. 8º O benefício do seguro-desemprego será cancelado: (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)

I - pela recusa por parte do trabalhador desempregado de outro emprego condizente com sua qualificaçã registrada ou declarada e com sua remuneração anterior; (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação; (Redação dada pela L nº 12.513, de 2011)

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou (Redaçã dada pela Lei nº 12.513, de 2011)

IV - por morte do segurado. (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)

§ 1º Nos casos previstos nos incisos I a III deste artigo, será suspenso por um período de 2 (dois) anos, ressalvad o prazo de carência, o direito do trabalhador à percepção do seguro-desemprego, dobrando-se este período em cas de reincidência. (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)

§ 2º O benefício poderá ser cancelado na hipótese de o beneficiário deixar de cumprir a condicionalidade de qu trata o § 1º do art. 3º desta Lei, na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)

Art. 8º-A. O benefício da bolsa de qualificação profissional será cancelado nas seguintes situações: (Incluído pel Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

I - fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação; (Incluído pela Medid Provisória nº 2.164-41, de 2001)

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida da bolsa de qualificação profissional; (Incluído pel Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

IV - por morte do beneficiário. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 8º-B. Na hipótese prevista no § 5º do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, as parcelas d bolsa de qualificação profissional que o empregado tiver recebido serão descontadas das parcelas do benefício d Seguro-Desemprego a que fizer jus, sendo-lhe garantido, no mínimo, o recebimento de uma parcela do Seguro Desemprego. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 8º-C. Para efeito de habilitação ao Seguro-Desemprego, desconsiderar-se-á o período de suspensão contratu de que trata o art. 476-A da CLT, para o cálculo dos períodos de que tratam os incisos I e II do art. 3º desta Lei. (Incluíd pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

DO ABONO SALARIAL

Art. 9º É assegurado o recebimento de abono salarial no valor de um salário mínimo vigente na data do respectiv pagamento, aos empregados que:

I - tenham percebido, de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social (PIS) ou para Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), até 2 (dois) salários mínimos médios d remuneração mensal no período trabalhado e que tenham exercido atividade remunerada pelo menos durante 3 (trinta) dias

Parágrafo único. No caso de beneficiários integrantes do Fundo de Participação PIS-Pasep, serão computados no valor do abono salarial os rendimentos proporcionados pelas respectivas contas individuais.

DO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR

~~Art. 10. É instituído o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho, destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico.~~

Art. 10. É instituído o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico. (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)

Parágrafo único. O FAT é um fundo contábil, de natureza financeira, subordinando-se, no que couber, à legislação vigente.

Art. 11. Constituem recursos do FAT:

I - o produto da arrecadação das contribuições devidas ao PIS e ao Pasep;

II - o produto dos encargos devidos pelos contribuintes, em decorrência da inobservância de suas obrigações;

III - a correção monetária e os juros devidos pelo agente aplicador dos recursos do fundo, bem como pelos agentes pagadores, incidentes sobre o saldo dos repasses recebidos;

IV - o produto da arrecadação da contribuição adicional pelo índice de rotatividade, de que trata o § 4º do art. 239 da Constituição Federal.

V - outros recursos que lhe sejam destinados.

Art. 12. (Vetado).

Art. 13. (Vetado).

Art. 14. (Vetado).

Art. 15. Compete aos Bancos Oficiais Federais o pagamento das despesas relativas ao Programa do Seguro-Desemprego e ao abono salarial conforme normas a serem definidas pelos gestores do FAT. (Vide lei nº 8.019, de 12.5.1990)

Parágrafo único. Sobre o saldo de recursos não desembolsados, os agentes pagadores remunerarão o FAT, no mínimo com correção monetária.

~~Art. 16. No que alude ao recolhimento das contribuições ao PIS e ao Pasep, observar-se-á o seguinte:~~ (Revogado pela Lei nº 8.019, de 11/04/90)

~~I - os contribuintes deverão recolher as contribuições aos agentes arrecadadores nos prazos e condições estabelecidas na legislação em vigor;~~ (Revogado pela Lei nº 8.019, de 11/04/90)

~~II - os agentes arrecadadores deverão, no prazo de 2 (dois) dias úteis, repassar os recursos ao Tesouro Nacional;~~

~~III - (Vetado).~~ (Revogado pela Lei nº 8.019, de 11/04/90)

~~Art. 17. As contribuições ao PIS e ao Pasep serão arrecadadas pela Caixa Econômica~~ instrumento próprio, do

Art. 4° - A Presidência da Comissão será exercida em sistema de rodízio, entre as bancadas do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, tendo o mandato do Presidente a duração de 12 (doze) meses e vedada a recondução para período consecutivo.

§ 1° - A eleição do Presidente ocorrerá por maioria simples de votos dos integrantes da Comissão.

§ 2° - Em suas ausências ou impedimento eventual, o Presidente da Comissão será substituído, automaticamente, por seu suplente.

§ 3° - No caso de vacância da Presidência, será eleito um novo presidente dentre os membros representativos da mesma bancada, de conformidade com o caput deste artigo.

Art. 5° - Competirá à Comissão: (Redação dada pela Resolução n° 262/2001)

a) aprovar seu Regimento Interno, observando-se os critérios desta Resolução; (Redação dada pela Resolução n° 262/2001)

b) homologar o Regimento Interno das comissões instituídas no âmbito municipal ou por microrregião; (Redação dada pela Resolução n° 262/2001)

c) subsidiar, quando solicitado, as deliberações do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT; (Redação dada pela Resolução n° 262/2001)

d) propor aos órgãos executores das ações do Programa Seguro-Desemprego (Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR, Intermediação de Mão de Obra - IMO, pagamento do benefício do seguro desemprego), com base em relatórios técnicos, medidas efetivas que minimizem os efeitos negativos dos ciclos econômicos e do desemprego estrutural sobre o mercado de trabalho; (Redação dada pela Resolução n° 262/2001)

e) articular-se com instituições públicas e privadas, inclusive acadêmicas e de pesquisa, com vistas à obtenção de subsídios para o aperfeiçoamento das ações do Programa Seguro-Desemprego, executadas no âmbito do Sistema Nacional de Emprego, e dos Programas de Geração de Emprego e Renda (PROGER Urbano e Rural, PRONAF, PROTRABALHO e PROEMPREGO); (Redação dada pela Resolução n° 262/2001)

f) promover o intercâmbio de informações com outras comissões estaduais, do Distrito Federal, bem como com as instituídas no âmbito municipal e por microrregião, objetivando, não apenas a integração do Sistema, mas também a obtenção de dados orientadores de suas ações; (Redação dada pela Resolução n° 262/2001)

g) proceder ao acompanhamento da utilização dos recursos destinados à execução das ações do Programa Seguro-Desemprego e dos Programas de Geração de Emprego e Renda, no que se refere ao cumprimento dos critérios, de natureza técnica, definidos pelo CODEFAT; (Redação dada pela Resolução n° 262/2001)

h) participar da elaboração do Plano de Trabalho do Sistema Nacional de Emprego, em articulação com as comissões instituídas no âmbito municipal ou por microrregião, bem como proceder a sua aprovação e homologação, podendo propor alocação de recursos, por área de atuação; (Redação dada pela Resolução n° 262/2001)

i) aprovar, mediante parecer, o relatório das atividades descentralizadas, executadas no âmbito do Sistema Nacional de Emprego; (Redação dada pela Resolução n° 262/2001)

j) indicar, obrigatoriamente, à Secretaria Executiva do CODEFAT e às Instituições Financeiras, as áreas e setores prioritários para alocação de recursos no âmbito do Programa de Geração de Emprego e Renda; (Redação dada pela Resolução n° 262/2001)

l) avaliar a focalização das ações do Programa de Geração de Emprego e Renda, acompanhando os seus resultados e o cumprimento das diretrizes estabelecidas pelo CODEFAT, com vistas à constante melhoria do desempenho do Programa; (Redação dada pela Resolução n° 262/2001)

m) articular-se com entidades da rede de educação profissional, conforme definido no parágrafo 1° da Resolução CODEFAT 258/00, visando estabelecer parcerias que maximizem o investimento do FAT em programas de qualificação profissional,

intermediação de mão-de-obra, geração de emprego e renda e outras ações do sistema público de emprego; (Redação dada pela Resolução nº 262/2001)

n) aprovar e homologar o Plano Estadual de Qualificação, articulando e definindo prioridades a partir das demandas das comissões municipais de emprego ou por microrregião, conforme estabelecido nos parágrafos 1º e 2º do artigo 3º da Resolução CODEFAT 258/00; (Redação dada pela Resolução nº 262/2001)

o) manifestar-se quanto ao cumprimento dos requisitos mínimos de qualificação técnica de entidades executoras de programas de qualificação profissional, quando de sua contratação direta, por dispensa ou inexigibilidade, conforme estabelecido no inciso V do artigo 5º e anexo I da Resolução CODEFAT 258/00; (Redação dada pela Resolução nº 262/2001)

p) acompanhar a execução físico-financeira das ações do PEQ, em articulação com as comissões municipais de emprego ou por microrregião, manifestando-se sobre a observância do objeto e o cumprimento de metas e cronograma do respectivo convênio. (Redação dada pela Resolução nº 262/2001)

q) criar, Grupo de Apoio Permanente (GAP), com composição tripartite e paritária, em igual número de representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo, o qual poderá, a seu critério, constituir subgrupos temáticos, temporários ou permanentes, de acordo com as necessidades específicas. (Redação dada pela Resolução nº 270/2001)

Art. 6º - A Secretaria Executiva da Comissão será exercida pela Coordenação Estadual do SINE e, no caso de Comissão Municipal, pelo órgão da prefeitura responsável pela operacionalização das atividades inerentes ao Sistema Nacional de Emprego, na localidade, a ela cabendo a realização das tarefas técnicas e administrativas. (Redação dada pela Resolução nº 114/1996)

Art. 7º - Pela atividade exercida na Comissão, os seus membros, titulares ou suplentes, não receberão qualquer tipo de pagamento, remuneração, vantagens ou benefícios.

Art. 8º - As reuniões da Comissão serão realizadas no mínimo uma vez a cada trimestre, em dia, hora e local marcados com antecedência mínima de 7 (sete) dias, sendo precedida da convocação de todos os seus membros. (Redação dada pela Resolução nº 114/1996)

§ 1º - Caso a reunião ordinária não seja convocada pelo Presidente da Comissão, qualquer membro poderá fazê-lo, desde que transcorridos 15 (quinze) dias do prazo previsto neste artigo.

§ 2º - As reuniões ordinárias da Comissão serão iniciadas com a presença de, pelo menos, metade mais um de seus membros.

Art. 9º - As reuniões extraordinárias poderão ocorrer a qualquer tempo, por convocação do Presidente da Comissão ou de 1/3 de seus membros.

§ 1º - Para a convocação de que trata este artigo, é imprescindível a apresentação de comunicado ao Secretário-Executivo da Comissão, acompanhado de justificativa.

§ 2º - Caberá ao Secretário-Executivo a adoção das providências necessárias à convocação da reunião extraordinária, que se realizará no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis a partir do ato de convocação.

Art. 10 - As deliberações da Comissão deverão ser tomadas por maioria simples de votos, com "quorum" mínimo de metade mais um de seus membros, cabendo ao Presidente voto de qualidade.

§ 1º - As decisões normativas terão a forma de Resolução, numeradas de forma sequencial e publicadas no Diário Oficial.

§ 2º - É obrigatória a confecção de atas das reuniões, devendo as mesmas ser arquivadas na Secretaria Executiva, para efeito de consulta.

Art. 11 - Caberá aos Governos Estadual, do Distrito Federal e Municipal as providências formais para a constituição e instalação das Comissões de Emprego, encaminhando ao MTb/CODEFAT, para reconhecimento, uma cópia do ato de sua constituição e do Regimento Interno, publicados no Diário Oficial.

Parágrafo Único - O apoio e o suporte administrativos necessários para a organização, estrutura e funcionamento das Comissões, ficarão a cargo dos governos referidos neste artigo, por intermédio das Unidades Estaduais do SINE.

Art. 12 - O MTb/CODEFAT prestará assessoramento à implantação da Comissão de Emprego no âmbito estadual e do Distrito Federal e esta, por sua vez, procederá da mesma forma em relação às Comissões Municipais.

Art. 13 - É condição necessária para a transferência de recursos do FAT a existência de Comissão de Emprego nos termos da presente Resolução.

§ 1° - A transferência prevista neste artigo englobará o custeio de despesas a serem efetivadas pelo Estado com as atividades desenvolvidas pelos municípios, inerentes às ações de competência do Sistema Público de Emprego, observados os valores consolidados no Plano de Trabalho aprovado pelo MTb/CODEFAT.

§ 2° - Na ausência de convênio com o Estado, face à ocorrência de qualquer impedimento para a sua celebração, o MTb/CODEFAT poderá decidir sobre a transferência de recursos diretamente para o município.

Art. 14 - Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios que já contarem com Comissões ou Conselhos deverão adequar-se aos critérios desta Resolução num prazo máximo de 90 (noventa) dias, a partir de sua publicação.

Art. 15 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Art. 16 - Os casos omissos e as dúvidas existentes quanto à aplicação desta Resolução serão dirimidos pelo MTb/CODEFAT.

LUCIO ANTONIO BELLENTANI
Presidente

ANEXO 2

RESOLUÇÃO Nº 560, DE 28 DE NOVEMBRO DE 2007

Estabelece regras para execução das ações integradas do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, no âmbito do Sistema Nacional de Emprego – SINE.

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, no uso das atribuições que lhe confere o inciso V do artigo 19, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, a Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, e considerando a necessidade de estabelecer regras para execução das ações integradas do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, no âmbito do Sistema Nacional de Emprego – SINE, resolve:

DO SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA E DO PÚBLICO-ALVO DO SINE

Art. 1º O Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda é um conjunto de políticas públicas que busca maior efetividade na colocação dos trabalhadores na atividade produtiva, visando a inclusão social, nas cidades e no campo, via emprego, trabalho e renda, através de atividades autônomas, pequenos empreendimentos individuais ou coletivos.

Parágrafo único. O desenvolvimento das ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda de que trata o *caput* deverá ocorrer no âmbito do Sistema Nacional de Emprego SINE, de que trata o Decreto nº 76.403, de 08 de outubro de 1975.

Art. 2º Integram o Sistema Público de Emprego Trabalho e Renda as ações de habilitação ao seguro-desemprego, intermediação de mão-de-obra, qualificação social e profissional, orientação profissional, certificação profissional, pesquisa e informações do trabalho, fomento a atividades autônomas e empreendedoras, e outras funções definidas pelo CODEFAT que visem à inserção de trabalhadores no mercado de trabalho.

§ 1º As ações de intermediação de mão-de-obra e de qualificação social e profissional serão preferencialmente dirigidas ao seguinte público:

I - trabalhadores habilitados ao seguro-desemprego;
II - pessoas sem ocupação;
III estagiários;
IV - jovens;
V - jovens aprendizes;
VI - internos e egressos do sistema penal;
VII - trabalhadores oriundos da economia popular solidária;
VIII - autônomos;
IX - trabalhadores rurais;
X - trabalhadores resgatados da condição análoga à de escravo;
XI - pescadores;
XII - pessoas portadoras de deficiência; e
XIII - participantes do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado – PNMPO.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego caberá orientar, organizar e coordenar o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, observadas as normas expedidas pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT.

DOS PRINCÍPIOS

Art. 3° Na execução das ações que integram o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda deverão ser observados, além dos previstos na Constituição Federal, os seguintes princípios:

I – Princípio da inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho: o principal foco das políticas públicas de emprego, trabalho e renda é a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho;

II – Princípio da integração: integrar as ações do Sistema Público, evitando superposições; estabelecendo padrão de atendimento e organização em todo o território nacional; e facilitando o acesso do trabalhador à intermediação de mão-de-obra, habilitação ao seguro-desemprego, qualificação social e profissional, orientação profissional, certificação profissional, informações do trabalho e fomento às atividades autônomas e empreendedoras;

III – Princípio da gestão participativa: as ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda estarão alicerçadas no processo de construção democrática e de gestão por intermédio de conselhos tripartites e paritários;

IV – Princípio da continuidade: garantia de operações contínuas e permanentes nas ações do Sistema, evitando a desvinculação entre a transferência de recursos e a execução;

V – Princípio da eficiência e eficácia: estímulo a procedimentos éticos de melhor aplicação dos recursos disponíveis, segundo especificidades regionais e locais, que se reflitam no cumprimento de metas estabelecidas;

VI – Princípio da efetividade social: melhores condições e maior eqüidade de inclusão dos trabalhadores nas dinâmicas do desenvolvimento local;

VII – Princípio da atenção aos grupos vulneráveis: atendimento específico ou focalizado a grupos mais ameaçados pelo desemprego e com maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho;

VIII – Princípio da viabilidade de controle: adoção de mecanismos de aferição de resultados do desempenho e de gestão, que sejam mensuráveis e viáveis do ponto de vista operacional e de controle;

IX – Princípio da qualidade no atendimento e na prestação de serviços: o atendimento integrado deverá proporcionar serviços de qualidade aos beneficiários das ações;

X – Princípio da sustentabilidade financeira: necessidade de garantir fontes de recursos adequadas à viabilização das ações do Sistema.

XI – Princípio da legalidade, do interesse e da moralidade pública: o executor das ações que integram o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda terá na norma os limites definidos de seus atos, que deverão primar pelo alcance do bem comum, em consonância com a necessidade de atuar com um fim moral.

DO CONVÊNIO

Art. 4° O Ministério do Trabalho e Emprego celebrará Convênio para integração, execução e manutenção das ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, por intermédio das unidades de atendimento ao trabalhador, observados os critérios estabelecidos em Resolução por este Conselho.

Parágrafo único. Na execução dos convênios de que trata o caput deste artigo, se for configurada a malversação dos recursos públicos, a não-comprovação da aplicação dos recursos repassados pela União, a ocorrência de desfalque ou desvio de dinheiros, bens e valores públicos, ou ainda, a prática de qualquer ato ilegal, ilegítimo ou antieconômico de que resulte dano ao erário, isso implicará ao agente executor a responsabilização administrativa, sem prejuízo da civil e criminal, nos moldes da legislação vigente.

Art. 5° As ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda poderão ser executadas por meio de convênios a serem celebrados entre o Ministério do Trabalho e Emprego e os governos dos Estados, do Distrito Federal, das capitais, dos municípios com mais de 200 mil habitantes e de organizações governamentais e entidades privadas sem fins lucrativos, nos termos do Decreto nº 6.170, de 25 de julho de 2007, e [illegible]

1, de 15 de janeiro de 1997, da Secretaria do Tesouro Nacional do Ministério da Fazenda, e suas alterações e demais normas pertinentes à matéria.

§ 1° Para efeito da referência populacional citada no *caput* deste artigo será utilizada a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE), o Censo Populacional (IBGE) ou a estimativa oficial do IBGE, dos quais será escolhido o de base estatística mais recente e disponível.

§ 2° Caso existam unidades de atendimento sob a responsabilidade dos estados nos municípios de que trata o *caput* deste artigo, que tenham celebrado convênio diretamente com o MTE, essas deverão ser transferidas para outros municípios, quando houver capacidade de atendimento da demanda dos trabalhadores e empregadores na localidade.

§ 3° As solicitações de transferência das unidades de atendimento de que trata o § 2° deverão ser submetidas ao Ministério do Trabalho e Emprego, com a anuência das comissões estaduais de emprego.

§ 4° Projetos especiais para atender demandas exclusivas de determinada região, setor ou público prioritário limitadas temporalmente poderão ser objeto de convênio com estados, Distrito Federal, capitais, municípios com mais de 200 mil habitantes, organizações governamentais e entidades privadas sem fins lucrativos.

DO PLANO DE TRABALHO

Art. 6° Os proponentes interessados na execução das ações de habilitação ao seguro-desemprego, intermediação de mão-de-obra de trabalhadores, qualificação social e profissional, orientação profissional, certificação profissional, pesquisa e informações do trabalho, fomento a atividades autônomas e empreendedoras e outras ações definidas pelo CODEFAT que visem à inserção de trabalhadores no mercado de trabalho deverão apresentar Plano de Trabalho detalhado, nos termos da legislação vigente e das normas do MTE.

Art. 7° Os Planos de Trabalho encaminhados pelos governos dos estados e do Distrito Federal à Secretaria de Políticas Publicas de Emprego deverão ser previamente aprovados pelas respectivas comissões estaduais de emprego, ou do Distrito Federal, por meio de Resolução.

Art. 8° Os Planos de Trabalho encaminhados pelos governos das capitais, dos municípios com mais de 200 mil habitantes e das organizações governamentais e entidades privadas sem fins lucrativos deverão ser submetidos à aprovação das respectivas comissões municipais de emprego. (Redação dada pela Resolução n° 583/2008)

Parágrafo único. O disposto no *caput* deste artigo não se aplica aos Planos de Trabalho aprovados no âmbito de chamamentos públicos realizados pelo MTE, devendo neste caso, o Ministério encaminhar, previamente ao início da execução, cópias dos Planos de Trabalho aprovados às respectivas Comissões de Trabalho das Unidades da Federação e dos Municípios onde serão executados os objetos dos Convênios, para fins dc conhecimento. (Redação dada pela Resolução n° 583/2008)

Art. 9° Compete à Secretaria de Políticas Públicas dc Emprego mediar conflitos entre os proponentes e as comissões estaduais e municipais de emprego, no caso de os Planos de Trabalho apresentados não serem aprovados pelas respectivas comissões, sem justificativa plausível.

Parágrafo único. Se os conflitos não forem dirimidos e os Planos de Trabalho apresentados estiverem de acordo com a legislação e resoluções do CODEFAT, a SPPE, após análise técnica e parecer conclusivo, os encaminhará ao CODEFAT, para deliberação.

DOS RECURSOS

Art. 10. As ações do Sistema Público de Emprego Trabalho e Renda serão custeadas com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, na forma da legislação vigente, observada a Lei Orçamentária Anual – LOA e as resoluções expedidas por este Conselho.

Art. 11. O Ministério do Trabalho e Emprego, visando a garantir o princípio da continuidade, deverá estabelecer prazos de liberação e de aplicação de recursos bem como prazo de vigência dos instrumentos de convênio adequados, para evitar interrupções na execução das ações.

DO TERMO DE COOPERAÇÃO

Art. 12. O Ministério do Trabalho e Emprego estabelecerá os critérios e exigências para celebração de termo de cooperação técnica com os municípios com população acima de 50.000 habitantes que apresentarem proposta para implementação de unidades de atendimento no âmbito do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, com recursos próprios, sem a transferência de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

§ 1° Para os municípios de que trata o *caput* deste artigo será disponibilizado, por meio de termo de cooperação, o Sistema Integrado de Gestão das Ações de Emprego – SIGAE, ou seu sucedâneo, visando a manter o padrão de atendimento, a integração e a eficiência na execução das ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda.

§2° O Ministério do Trabalho e Emprego, após avaliar a conveniência e a oportunidade, observado o desempenho e a eficiência durante o período de 12 meses, poderá, no exercício seguinte, autorizar a transferência de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT aos municípios de que trata este artigo.

DA IDENTIDADE VISUAL

Art. 13. As unidades de atendimento que integram os serviços de emprego deverão fazer constar a identificação do FAT – Fundo de Amparo do Trabalhador; SINE – Sistema Nacional de Emprego; MTE – Ministério do Trabalho e Emprego e Governo Federal, na forma definida pela Resolução n° 44, de 12 de maio de 1993, e suas alterações, deste Conselho, sendo vedada a utilização de nome fantasia em acréscimo ou substituição aos logotipos atuais ou futuros, cuja padronização será definida em manual de aplicação a ser elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1° A identificação de que trata o *caput* deverá constar em toda e qualquer placa nas unidades de atendimento ao trabalhador, peça de divulgação e apresentação das ações do SINE, como cartazes, folhetos, anúncios, matérias na mídia e produtos de convênios e contratos, dentre os quais livros, relatórios, vídeos e CD-ROM.

§ 2° O material de divulgação e de publicidade que venha a ser produzidos no âmbito do Sistema Nacional de Emprego deverá ser, obrigatoriamente, enviado à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego para conhecimento.

DO MONITORAMENTO E CONTROLE

Art. 14. A Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE, no âmbito das suas competências, deverá efetuar o acompanhamento, a supervisão e o monitoramento das ações que integram o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda.

Art. 15. As Delegacias e Subdelegacias Regionais do Trabalho, dentro das atribuições que lhe cabem institucionalmente, deverão desenvolver junto a estados, municípios e entidades conveniadas, sem prejuízo daquelas executadas pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, as ações de supervisão, monitoramento, e outras necessárias para o bom andamento da execução das ações previstas no Convênio, observadas as normas expedidas pelo MTE.

Parágrafo único. As Delegacias e Subdelegacias deverão encaminhar relatórios específicos para a Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego, para posterior encaminhamento à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, que deverá analisar e adotar as providências necessárias.

Art. 16. A Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, no desenvolvimento das suas competências, visando ao controle e monitoramento da execução das ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, deverá exigir dos convenentes a necessária adequação da sua rede instalada para utilização do Sistema Integrado de Gestão das Ações de Emprego – SIGAE ou outro sistema autorizado e de propriedade do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. A partir da unificação da base de dados do Sistema Integrado de Gestão das Ações de Emprego - SIGAE pela *web*, todos os convenentes deverão, obrigatoriamente,

fazer uso do sistema SIGAE ou seu sucedâneo de propriedade do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 17. Ficam revogadas a Resolução 466, de 21, de dezembro de 2005 e a Resolução 478, de 28 de março de 2006.

Art. 18. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação

LUIZ FERNANDO DE SOUZA EMEDIATO
Presidente do CODEFAT

$$PEA = Ocupados\ (PO) + desocupados/desempregados\ (PD)$$

Inativos: população em idade ativa que não está nem ocupada nem procurando emprego (por exemplo, aposentados, estudantes, etc.)

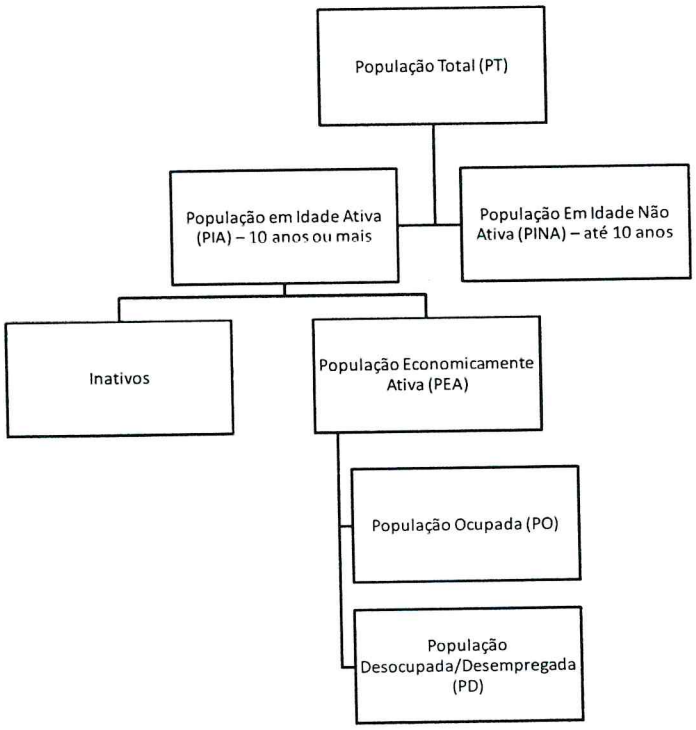
$$PIA = PEA + Inativos$$

População por condição de ocupação:

População Ocupada (PO): empregados, conta própria e empregadores que estejam exercendo atividade econômica

População Desocupada ou Desempregada (PD): pessoa que não está desenvolvendo atividade produtiva, mas que procurou uma oportunidade do período de referência. No caso da PED, considerar também, como anteriormente destacado, as formas de desemprego oculto pelo desalente ou pelo trabalho precário.

Figura 4 - Diagrama de população segundo condições de atividade.



Taxa de participação

$$Taxa\ de\ Participação = \frac{PEA}{PIA}$$

Permite avaliar a proporção da PIA que se encontra na situação de ocupados ou desempregados. A relação entre a PEA e a PIA permite mensurar o volume relativo de população que se encontra no mercado de trabalho. Quanto maior a taxa de participação, maior é a pressão existente sobre o mercado de trabalho.

Taxa de ocupação

$$Taxa\ de\ ocupação = \frac{PO}{PIA}$$

Mensura a proporção da população ocupada no total da população economicamente ativa (PO/PEA)

Taxa de desemprego total

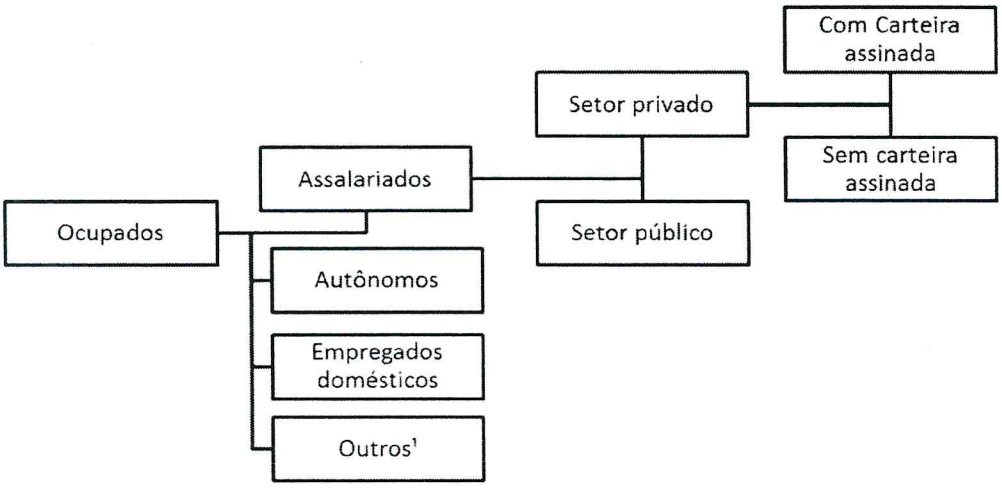
$$Taxa\ de\ desemprego = \frac{PD}{PEA}$$

Permite conhecer o percentual da população desempregada em relação ao total da população economicamente ativa.

3.2.3 Estrutura ocupacional

A população ocupada de uma determinada região pode ser ainda classificada segundo posição na ocupação, de acordo com a seguinte estrutura:

Figura 5 - Distribuição dos ocupados



(1) Incluem donos de negócio familiar, profissionais universitários autônomos, trabalhadores familiares sem remuneração salarial, etc.

Fazendo a proporção do total de assalariados sobre o total de ocupados, chega-se à taxa de assalariamento da economia. A elevação da taxa de assalariamento da população indica a elevação do número de pessoas ocupadas e remuneradas. Entretanto, o fato de ser assalariada não indica que a pessoa seja assalariada com carteira assinada.

Taxa de assalariamento:

$$Taxa\ de\ assalariamento = \frac{Assalariados}{Total\ de\ Ocupados}$$

3.2.4 Perfil ocupacional

O total de empregos de uma economia pode ser ainda classificado de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)[8]. De acordo com sua definição:

> "A CBO é o documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Sua atualização e modernização se devem às profundas mudanças ocorridas no cenário cultural, econômico e social do País nos últimos anos, implicando alterações estruturais no mercado de trabalho."

A última edição da CBO é de 2002, embora sempre venham sendo contempladas atualizações. Sua estrutura é dada por um total de 10 Grandes Grupos Ocupacionais que se desagregam em até 596 famílias ocupacionais e 2.422 ocupações. Além da própria classificação, a CBO contempla também uma ficha de descrição das famílias ocupacionais, que são um agrupamento de ocupações com características minimamente semelhantes, sendo a segunda categoria mais desagregada, contendo também a formação e experiência requerida para o exercício da função, entre outros.

QUADRO 2
Estrutura de classificação da CBO

Estrutura	CBO 2002
Grandes Grupos	10
Subgrupos Principais	47
Subgrupos	192
Famílias ocupacionais	596
Ocupações	2.422

[8] A Classificação Brasileira de Ocupações pode ser consultada em: http://www.mtecbo.gov.br

4. BIBLIOGRAFIA

DIEESE; O conselho dos centros de educação profissional da Bahia: caderno do conselheiro – Um instrumento de ação. Salvador: DIEESE, 2011.

DIEESE; Formação dos conselheiros dos CETEPS: caderno do formador. Salvador: DIEESE, 2012.

DIEESE; Plano de ação do conselho: caderno de orientações. Salvador: DIEESE, 2012.

DIEESE; Metodologia para realização de diagnóstico de mercado de trabalho com a participação de atores sociais. São Paulo: DIEESE, 2006.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Conceitos e estatísticas básicas sobre o mercado de trabalho. In: OLIVEIRA, M.A (Org.) Economia e trabalho. Campinas, 1998.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, CODEFAT E FONSET. II Congresso nacional: Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda. São Paulo: MTE, CODEFAT e FONSET, 2005.

OIT – Convenção n° 88: http://www.oitbrasil.org.br/node/458

ANEXOS

ANEXO 1

RESOLUÇÃO Nº 80, DE 19 DE ABRIL DE 1995

Altera a Resolução nº 63, de 28 de julho de 1994, que estabelece critérios para reconhecimento, pelo CODEFAT, de comissões de emprego constituídas em nível Estadual, do Distrito Federal e Municipal, no âmbito do sistema público de emprego.

O CONSELHO DELIBERATIVO DO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR - CODEFAT, no uso de suas atribuições legais, em face do disposto no inciso V, do artigo 19, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1.990, e, tendo em vista o necessário aprimoramento do Sistema Público de Emprego, resolve: (Retificado no D.O.U. de 09/08/1996, página 15125, Seção 1)

Art. 1º - Alterar a Resolução nº 63, de 28 de julho de 1994, que estabelece critérios para reconhecimento, pelo CODEFAT, da Comissão de Emprego, a ser instituída por ato do Poder Executivo dos Estados, Distrito Federal e Municípios, nas condições previstas nesta Resolução, que tem por finalidade consubstanciar a participação da sociedade organizada, na administração de um Sistema Público de Emprego, em nível nacional, conforme prevê a Convenção nº 88, da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Art. 2º - Será reconhecida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, Comissão Estadual/Municipal de Emprego, instituída e definida como um órgão ou instância colegiada, de caráter permanente e deliberativo, que observará os critérios de funcionamento previstos nesta Resolução.

§ 1º - A Comissão de Emprego, de que trata esta Resolução, é considerada instância superior em relação as Comissões Municipais que a ela estarão vinculadas, salvo em casos excepcionais, por decisão conjunta do MTb/CODEFAT e Estados/Comissão.

§ 2º - É facultada a instituição de Comissão, por microrregião, ao nível municipal, quando for constatada a inviabilidade de sua instalação em cada município, de per se, face à realidade local, ou ante a necessidade do atendimento de interesses regionais.

Art. 3º. A Comissão, composta de no mínimo 6 (seis) e no máximo 18 (dezoito) membros, constituída de forma tripartite e paritária, deverá contar com representação da área urbana e rural, em igual número, de trabalhadores, de empregadores e do governo. (Redação dada pela Resolução nº 114/1996)

§ 1º - Os representantes, titulares e suplentes, dos trabalhadores e empregadores serão indicados pelas respectivas organizações, dentre as mais representativas, de comum acordo com o MTb/CODEFAT e com a Comissão Estadual quando se tratar de Comissão municipal.

§ 2º - Caberá ao Governo Estadual, do Distrito Federal e Municipal designar os seus respectivos representantes, limitando a um por órgão que atue com a questão do emprego.

§ 3º Ao Ministério do Trabalho e Emprego, representante do Governo Federal, caberá uma representação no âmbito estadual e do Distrito Federal e, ao Governo Estadual, uma representação no âmbito municipal. (Redação dada pela Resolução nº 365/2003)

§ 4º - O mandato de cada representante é de até 3 anos, permitida uma recondução, observado o parágrafo 1º deste artigo. (Redação dada pela Resolução nº 114/1996)

§ 5º - As instituições, inclusive as financeiras, que interagirem com as Comissões, poderão participar das reuniões, se convidadas, sendo-lhes facultado manifestar-se sobre os assuntos abordados, sem, entretanto, ter direito a voto.

estas três bancadas têm de ser compostas pelo mesmo número de representantes, isto é, representadas de forma a equiparar seu poder de voto.

Presidencialismo: Eleita em sistema de rodízio entre as três bancadas, por maioria simples, a presidência do conselho tem mandato previsto de 12 meses, sendo que a recondução ao cargo é vedada. No caso de sua ausência, assumirá o cargo o vice-presidente, eleito na mesma chapa. Cabe ao presidente do conselho presidir as reuniões, convocar reuniões ordinárias e extraordinárias e emitir voto qualificado, quando for o caso. Em caso de se apresentar matéria inadiável, cabe ao presidente do conselho convocar reunião extraordinária com antecedência de 24 horas.

Deliberatividade: Cabe ao conselho municipal/microrregional do trabalho propor medidas efetivas para o aperfeiçoamento do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, tendo como subsídio pareceres e relatórios técnicos. No uso de suas atribuições, o conselho pode convocar conferências, requisitar laudos técnicos e promover debates de uma maneira ampla, atuando em paralelo com a gestão pública democraticamente eleita.

Fiscalização: É de responsabilidade do conselho acompanhar o empenho de recursos destinados a programas que viabilizem o funcionamento do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda. Cabe ao Conselho Municipal do Trabalho, em especial, articular-se com o Conselho Estadual para acompanhar recursos advindos da esfera federal – preponderantemente do FAT – a fim de atestar a pertinência técnica e fiscal das estratégias adotadas pela gestão politicamente eleita.

Trabalho decente: Cabe aos conselheiros orientar suas decisões de maneira a superar condições de trabalho consideradas degradantes, tais como o trabalho escravo e o trabalho infantil. Ainda nesta perspectiva, cabe ao conselho propor medidas que modernizem as relações de trabalho, reduzindo as desigualdades de gênero e raça persistentes no mercado de trabalho, e também, garantido uma progressiva evolução das condições de saúde e segurança do trabalhador.

3. APONTAMENTOS GERAIS PARA O DIAGNÓSTICO DO MERCADO DE TRABALHO.

Uma vez que uma das atribuições do Conselho Municipal do Trabalho é a produção de subsídios que permitam a elaboração de políticas públicas de emprego, trabalho e renda, assim como a sua avaliação e monitoramento, o manuseio de informações e dados estatísticos sobre o mercado de trabalho é etapa fundamental para a elaboração desses diagnósticos que viabilizem, portanto, um diálogo qualificado e consistente.

Nesta seção será apresentado um conjunto de bases de dados e indicadores que permitem um entendimento sobre os eventos no mercado de trabalho, tanto formal quanto informal. Através dessas bases e indicadores, o analista pode exercitar uma capacidade de previsão, que como qualquer previsão pode ser acertada ou não, mas que, de toda forma, busca antever o futuro, avaliar o passado e intervir no presente.

3.1 Fontes de informações e bases de dados

3.1.1 Fontes de informações

No Brasil, não há muitas instituições produtoras de informações acerca do mercado de trabalho. Pelas suas histórias e séries históricas que construíram acerca desse universo, as mais importantes são:

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, cujas bases podem ser acessadas em: http://sidra.ibge.gov.br/
- Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, cujas bases podem ser acessadas em: http://bi.mte.gov.br/bgcaged/
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, cujos dados podem ser acessados em: http://www.dieese.org.br/analiseped/ped.html

Mesmo com esse conjunto de estatísticas, há vazios importantes em termos de informação sobre o mercado de trabalho, tanto do ponto de vista de conteúdo como da sua abrangência. Destaca-se a limitação das informações sobre as condições de trabalho, sobre o trabalho autônomo e informal, para observação municipal, etc. Também há precariedade nas estatísticas sobre o planejamento empresarial que

oriente a preparação da força de trabalho que será demandada, bem como do planejamento do desenvolvimento local e regional.

3.1.2 Bases de dados

Deve-se ter em mente que uma análise aprofundada sobre as condições do mercado de trabalho deveria levar em conta não apenas as informações relativas ao mercado de trabalho em si, mas também indicadores populacionais e econômicos a fim de que o analista tenha uma visão mais ampla do escopo de sua análise. No que diz respeito ao monitoramento do mercado de trabalho, as principais fontes de informação nessa área têm duas origens:

1) Podem ser pesquisas domiciliares, em que pesquisadores se deslocam até a unidade domiciliar do pesquisado para obter as informações previamente traçadas para captar a realidade desejada;
2) Podem ter origem em registros administrativos que, ao serem criados, poderiam ter outra finalidade que não a de fonte para acompanhamento do mercado de trabalho, todavia sua estrutura permite a geração de indicadores com potencial para estudos do mundo do trabalho.

3.2.1 Pesquisas domiciliares

Pesquisas domiciliares são aquelas que são realizadas entre as famílias, em seus domicílios, por intermédio de visita de pesquisadores (DEDECCA, 1998). Podem apresentar período de aplicação do questionário, abrangência territorial e metodologias bastante diferentes entre si. Tais contagens podem apresentar diversos interesses. Contagens populacionais tais como aquelas realizadas por meio do censo tem o objetivo, por exemplo, de prover a sociedade de informações imprescindíveis para formulação de políticas públicas. Outras pesquisas domiciliares, como aquelas que captam a situação do mercado de trabalho, buscam dar uma visão mais imediata acercado das condições do emprego e da renda nos locais onde as pesquisas realizadas. As pesquisas domiciliares mais importantes do Brasil são indicadas abaixo:

- Censo demográfico (IBGE)

- Realizado a cada 10 anos em todos os domicílios brasileiros (questionário simplificado e detalhado);
- Fonte de informações extremamente rica (dados sócio demográficos, emprego, renda);
- As informações do censo podem ser desagregadas até o nível do município;
- Desvantagem: intervalo longo entre uma pesquisa e outra.

➢ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD (IBGE)

- Realizada anualmente e por amostragem (exceto nos anos em que o Censo é realizado);
- Não tem a mesma abrangência espacial que o Censo;
- Objetivo é informar anualmente mudanças sociais, demográficas e no mercado de trabalho no intervalo entre os Censos;
- Seu nível de desagregação chega até regiões metropolitanas de todos os estados.

➢ Pesquisa Mensal de Emprego (IBGE)

- Levantamento mensal e por amostra;
- Realizado em algumas Regiões Metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre);
- Principal indicador elaborado: taxa de desocupação na semana de referência;
- Metodologia é distinta da PED, não permitindo comparação.

➢ Pesquisa de Emprego e Desemprego (Convênio DIEESE – Seade; MTE – FAT e convênios regionais)

- Levantamento mensal e por amostra;
- Realizado em seis Regiões Metropolitanas (Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo) e Distrito Federal;
- Principal indicador elaborado: taxa de desemprego aberto em 30 dias, desemprego oculto por trabalho precário e por desalento[6].

[6] Verificar seção 3.2.2

3.2.2 Registros administrativos

Registros administrativos podem ser produzidos por diversas razões. Mesmo o mais importante deles para aferição do mercado de trabalho formal, a RAIS, foi criado originalmente como forma de operacionalizar o abono salarial, por exemplo. Ao longo do tempo tanto a RAIS quanto o CAGED se consolidaram como importantes fontes estatísticas para a caracterização do mercado de trabalho formal.

- Relação Anual de Informações Sociais (RAIS - MTE)
  - Periodicidade anual;
  - Todos os estabelecimentos formais com ou sem vínculos empregatícios são obrigados a declarar;
  - Dados permitem a análise do estoque de estabelecimentos em determinado ano, além do estoque de vínculos empregatícios registrados em 31/12 do ano de referência[7]. Os vínculos podem estar ativos em 31/12, ou inativos, refletindo vínculos rompidos durante o ano e que não voltaram a ser ativos até o final deste;
  - O emprego formal abrange o trabalho com carteira assinada (celetista) e o emprego estatutário.
- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED - MTE)
  - Permite a análise da movimentação mensal (fluxo) de admitidos e desligados no mês, ou seja, o saldo de empregos.
  - Considera apenas o emprego com carteira assinada (celetista).

QUADRO 1
Síntese de indicadores de fonte secundária relativos a mercado de trabalho e atividade econômica que desagregam a nível municipal

Fonte	Produtor	Periodicidade
Relação Anual de Informações Sociais – RAIS	Ministério do Trabalho e Emprego - MTE	Anual
Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED	Ministério do Trabalho e Emprego - MTE	Mensal
Censo Demográfico	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE	Decenal
Produto Interno Bruto dos Municípios	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE	Anual
Microempreendedor Individual	Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio - MDIC	Mensal

[7] Importante ressaltar que o total de vínculos empregatícios (total de empregos) não corresponde ao total de trabalhadores. A diferença entre estes consiste que, em determinadas circunstâncias, uma mesma pessoa pode ter mais de um vínculo de trabalho, o que é uma situação relativamente comum em áreas como saúde, educação, entre outros. Portanto, o número de vínculos em uma localidade não necessariamente coincide com o total de trabalhadores, podendo ser maior.

3.2 Conceitos, variáveis e indicadores.

3.2.1 População, condição de atividade e condição de ocupação.

População Total (PT): total de pessoas residentes no país.

População em Idade Ativa (PIA): Diz respeito a uma classificação etária segundo a qual compreende-se que uma parte da população está apta a realizar alguma atividade econômica As principais pesquisas domiciliares do pais considera essa idade mínima como dez anos.

População em Idade Não Ativa (PINA): refere-se à população que não está apta ao exercício de atividade econômica.

População por condição de atividade:

População Economicamente Ativa (PEA): parcela da PIA que está ocupada ou desocupada, no caso das pesquisas do IBGE, e desempregadas no caso da PED do DIEESE. Para o IBGE, a população desocupada seria aquela em busca sistemática de trabalho e estariam disponíveis para trabalhar. Na Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) feita pelo DIEESE, a categoria desempregado desempregados comporta aquelas pessoas que além de não estarem trabalhando contra a vontade também podem estar exercendo algum trabalho irregular com desejo de mudança. No caso da PEA, a categoria desempregado se divide em três grupos:

- *desemprego aberto:* pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum trabalho nos sete últimos dias;
- *desemprego oculto pelo trabalho precário:* pessoas que realizam trabalhos precários - algum trabalho remunerado ocasional de auto-ocupação - ou pessoas que realizam trabalho não-remunerado em ajuda a negócios de parentes e que procuraram mudar de trabalho nos 30 dias anteriores ao da entrevista ou que, não tendo procurado neste período, o fizeram sem êxito até 12 meses atrás;
- *desemprego oculto pelo desalento:* pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias anteriores ao da entrevista, por desestímulos do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses.

A PEA é constituída de pessoas ocupadas (PO) e pessoas em situação de desocupação ou desemprego (PD) de acordo com a pesquisa.

consulta, deliberação ou negociação, se apresenta como metodologia de organização deste espaço de debate, tendo como princípio norteador o aprimoramento das condições de trabalho.

Contudo, deve-se destacar que as iniciativas de diálogo social encontram-se pouco estruturadas no país. Em grande medida, a desigualdade estrutural e a cultura autoritária, marcas da realidade brasileira, constituem grandes obstáculos à democratização efetiva[4]. Superar esses obstáculos é fundamental para que a prática de diálogo se estabeleça de fato. Ainda assim, o desafio que se coloca, é conseguir avançar no diálogo mesmo com diferentes níveis de autonomia entre os atores envolvidos, buscando que esse espaço também fortaleça as estratégias públicas para uma distribuição de renda mais equitativa e uma alocação mais justa dos recursos públicos em favor de um desenvolvimento social que contemple igualmente o conjunto da sociedade.

2.2 Conselho Municipal do Trabalho

2.2.1 Papel

Cabe, nesta seção, discutir a relação entre os Conselhos Municipais do Trabalho e a organização do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda. Em primeira instância, o vínculo mais evidente dos Conselhos Municipais do Trabalho com o SPETR se traduz por suas características homologatórias em relação aos usos dos recursos advindos do Fundo de Amparo do Trabalhador, conforme Art. 13 da Resolução CODEFAT nº 080/95:

> Art. 13 - É condição necessária para a transferência de recursos do FAT a existência de Comissão de Emprego nos termos da presente Resolução.
>
> § 1º - A transferência prevista neste artigo englobará o custeio de despesas a serem efetivadas pelo Estado com as atividades desenvolvidas pelos municípios, inerentes às ações de competência do Sistema Público de Emprego, observados os valores consolidados no Plano de Trabalho aprovado pelo MTE/CODEFAT.

[4] Ver sobre isso: CHAUÍ, Marilena. Considerações sobre a Democracia e os Obstáculos a sua Concretização. In: TEIXEIRA, Ana Claudia Chaves, (Org.) Os sentidos da democracia e da participação.

> § 2º - Na ausência de convênio com o Estado, face à ocorrência de qualquer impedimento para a sua celebração, o MTE/CODEFAT poderá decidir sobre a transferência de recursos diretamente para o município.

Em outras palavras, o repasse de recursos do FAT está condicionado à existência de um órgão municipal de caráter colegiado, de caráter permanente e deliberativo, que processe o chamado controle social sobre os recursos destinados para a organização deste sistema. Pode-se definir controle social como mecanismos de participação da sociedade civil nos espaços de governança pública, definindo estratégias de gestão e fiscalizando os gastos da gestão democraticamente eleita.

O controle social, operado pelos conselheiros municipais do trabalho, alcança todas as divisões do SPETR, como a qualificação e intermediação de mão de obra, seguro-desemprego e produção de estatísticas sobre o mercado de trabalho, orientação do crédito produtivo, entre outras. Cabe destaque especial para o papel dos Conselhos Municipais do Trabalho na discussão do plano de trabalho do estado, garantido através da participação política a inclusão das necessidades de sua região no orçamento mais amplo[5].

Todavia, é preciso ressaltar que a dimensão burocrática e de caráter homologatório do Conselho Municipal do Trabalho representa apenas seu papel mais evidente na viabilização do SPETR. Como espaço de consulta e deliberação, os Conselhos Municipais do Trabalho assumem um papel político essencial, a saber, promover a participação da sociedade em espaços de poder. Imbuída deste princípio, espera-se que os conselhos atuem no sentido de:

- Definir a demanda de qualificação profissional nos seus territórios, acompanhando e avaliando os cursos ministrados;
- Elaborar projetos de desenvolvimento local para minorar os efeitos do desemprego e aumentar a inclusão produtiva;
- Acompanhar os projetos financiados pelo FAT;
- Propor medidas de aperfeiçoamento ao SPETR;
- E disseminar junto à sociedade, informações acerca do mercado de trabalho.

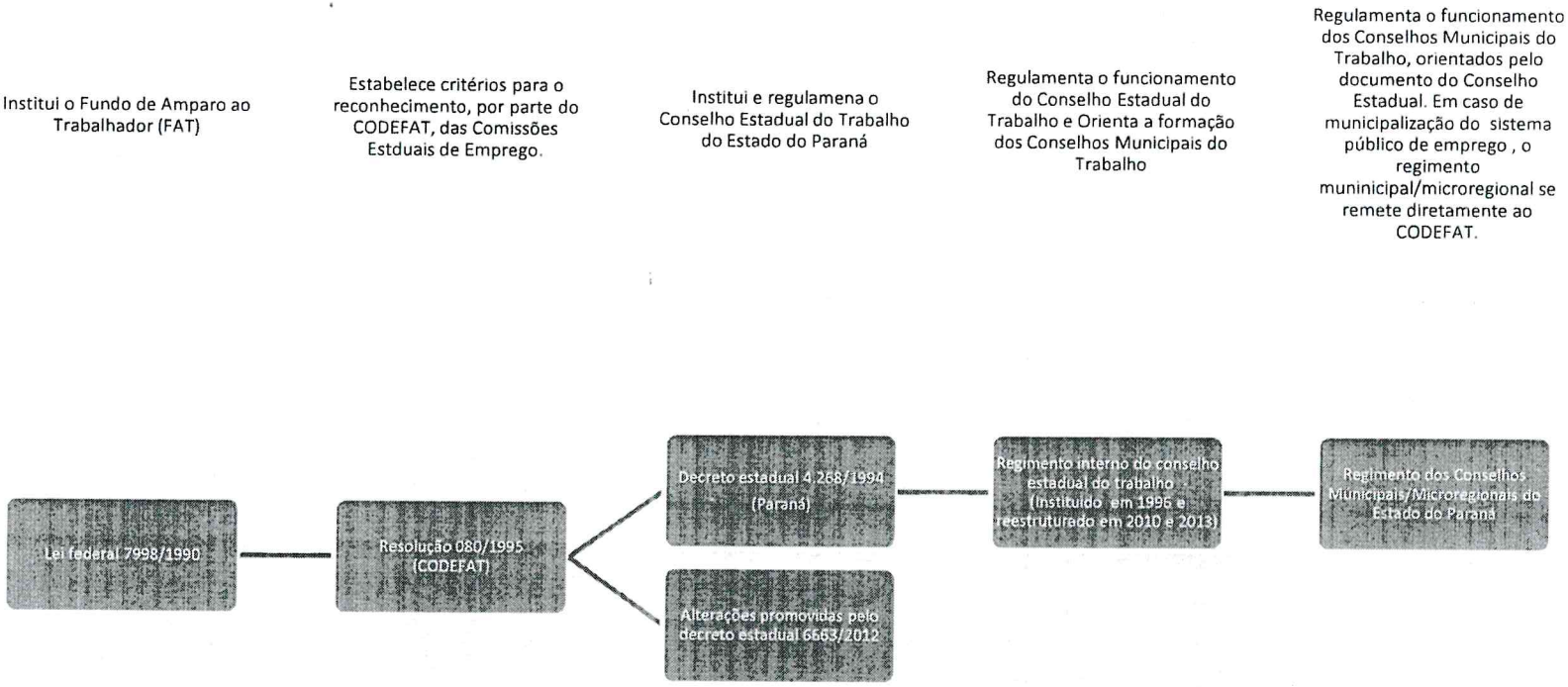
[5] O Artigo 5 da Resolução CODEFAT nº 560/07, referida anteriormente, prevê a possibilidade de os governos municipais com população superior à 300 mil habitantes (tendo sido atualizada para 100 mil habitantes) realizarem convênio diretamente com o MTE. No Paraná, apenas os municípios de Curitiba,

Neste sentido, é importante ressaltar que *"se parece claro que as comissões constituem um pré-requisito para a implantação do sistema [público de emprego], a sua mera existência informal revela-se insuficiente, especialmente quando se leva em conta as suas múltiplas atribuições, muitas vezes atuando frente a temas sobremaneira complexos"*. (MTE, CODEFAT, FONSET, 2005, pág 284).

Na sequência é apresentado o desenho institucional e jurídico-legal que ampara a criação dos Conselhos Municipais do Trabalho do estado do Paraná.

2 Dispositivos institucionais e jurídicos no Paraná

Figura 2: Estrutura jurídica que ampara a existência dos conselhos municipais do trabalho do estado no Paraná.



2.2.3 Funcionamento.

Apesar de ser uma instituição de representação da sociedade civil organizada, a sistematização de um Conselho Municipal do Trabalho depende intimamente da iniciativa do poder público local. Sua criação está atrelada a um decreto municipal, operado pelo executivo, ou de lei municipal, operada pela câmara de vereadores. Também é de suma importância um relacionamento estreito com a Secretaria do Estado de Trabalho, assim como o Conselho Estadual do Trabalho, órgãos que dispõem das prerrogativas legais para homologar a instituição de um conselho.

A direção executiva do conselho é ocupada pelo diretor da agência do sistema nacional de emprego (SINE) naquela localidade. Na ausência de um gestor que ocupe este cargo, cabe a Secretaria Municipal do Trabalho da localidade indicar a composição de uma diretoria executiva. A diretoria executiva exerce um papel fundamental no andamento dos trabalhos do conselho: cabe a ela convocar as reuniões (que tem de ser realizadas em intervalos de no máximo três meses), redigir as atas e ofícios, organizar publicações e divulgar os eventos que envolvam o mundo do trabalho local.

O conselho é composto de forma paritária – veja glossário abaixo – com representantes dos empregadores, trabalhadores e da gestão pública. Tem composição mínima de 12 integrantes, seis titulares por bancada e seus suplentes, e de no máximo 18 conselheiros (nove titulares e nove suplentes). Os conselheiros indicados são escolhidos por sua representatividade em entidades de classe e sindicatos, sejam elas patronais ou de trabalhadores, a fim de representar na bancada os interesses de parcela expressiva da sociedade. Observe abaixo um exemplo de composição de um conselho municipal do trabalho:

Figura 3: Exemplo de composição de um conselho municipal do trabalho.



A presidência do conselho é exercida em caráter de rodízio entre as bancadas, e eleita por maioria simples, isto é, mais do que a metade de todos os votos dos presentes. O suplente do presidente é automaticamente denominado vice-presidente, e assume o cargo no caso de ausência do mesmo. Cabe apontar que o cargo de vice-presidente não pode ser ocupado por um conselheiro que integre bancada diferente daquela a que o presidente se filia.

Em geral, o regimento do Conselho Municipal do Trabalho segue o modelo prescrito pelo Conselho Estadual do Trabalho, observadas as hierarquias legislativas descritas anteriormente. A alteração do regimento do um Conselho Municipal do Trabalho depende de maioria absoluta, isto, é mais que a metade de todos os votos do conselho.

2.2.4 Princípios políticos que orientam as atividades do conselho

Paridade: A equidade da representação no espaço do conselho é um dos princípios que orientam sua composição. Juntos, representantes dos trabalhadores, empregadores e da gestão pública se associam para formar um grupo tripartite, atuando em paralelo pelo aperfeiçoamento do sistema público de emprego. Para promover o princípio da paridade