

**COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS N. 003/2016**  
**CONVÊNIO MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE**  
**SICONV N. 811485/2014**

O **DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE**, associação privada, sem fins lucrativos, constituída na forma da lei, por meio da sua Comissão de Seleções e Contratações, torna público que está realizando **COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS**, do tipo **TÉCNICA E PREÇO**, para contratação de serviços de empresa especializada em desenvolvimento e implantação de ambiente de rede digital para atender as necessidades de articulação da Rede Observatórios do Trabalho (RedeOT), objetivando atender as necessidades do DIEESE quanto à execução do Convênio Ministério do Trabalho N° 003/2014 – DIEESE – SICONV N° 811485/2014, celebrado entre o DIEESE e o Ministério do Trabalho, com vigência até o dia 19 de outubro de 2019, a qual será processada e julgada em conformidade com o Decreto 6.170, de 25 de julho de 2007 e suas alterações e a Portaria Interministerial n° 507/2011, de 24 de novembro de 2011 e suas alterações e demais condições estabelecidas nesta COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS e seus anexos.

O **DIEESE** faz saber, ainda, a todos que almejam apresentar propostas no âmbito do presente processo, que a aplicação de recursos vinculados a convênios, acordos, ajustes ou outros instrumentos congêneres não transmuta sua condição de pessoa jurídica de direito privado e nem o obriga às regras estabelecidas para a Administração Pública no que diz respeito às licitações (Tribunal de Contas da União - Acórdão n.º 291/2011-2ª Câmara, TC-023.262/2006-4, rel. Min. Raimundo Carreiro, 25.01.2011). Assim, fica devidamente consignado que o presente processo é promovido por instituição privada, sendo certo que dele resultará ajuste entre particulares, **sob regime de direito privado**.

<b>DISPOSIÇÕES PRELIMINARES</b>
---------------------------------

- **PRAZO PARA RECEBIMENTO DAS PROPOSTAS:**

**Das 09:00 horas do dia 09 de junho de 2016 até as 18:00 horas do dia 23 de junho de 2016.**  
**(horários de Brasília - DF)**

- **DIVULGAÇÃO DO RESULTADO:**

A análise das propostas e dos documentos de habilitação será realizada no dia 24/06/2016 e o resultado será publicado na página do DIEESE no dia 24/06/2016.

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>DO OBJETO</b></li></ul>
--

1. Constitui objeto da presente Cotação Prévia de Preços a contratação de serviços de empresa especializada em desenvolvimento e implantação de ambiente de rede digital para atender as necessidades de articulação da Rede Observatórios do Trabalho (RedeOT), para o cumprimento do objeto do convênio MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE – SICONV N. 811485/2014.
2. Os preços da Proposta Comercial devem incluir obrigatoriamente todas as despesas com tributos, taxas, fretes e quaisquer outras que venham a incidir sobre os produtos a serem fornecidos e que sejam de responsabilidade da contratada.
3. As despesas com esta contratação correrão por conta do Convênio MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N° 003/2014 - DIEESE, firmado com o Ministério do Trabalho.
4. Constituem Anexos da Cotação de Preços e dele fazem parte integrante:
  - ANEXO I – Termo de Referência
  - ANEXO II – Modelo de Proposta Comercial
  - ANEXO III – Modelo de Declaração de pessoal qualificado, instalações e equipamentos
  - ANEXO IV – Formulário de Dados Referenciais
  - ANEXO V – Modelo de Atestado de Capacidade Técnica
  - ANEXO VI – Modelo de Declaração sobre trabalho de menores

- ANEXO VII – Modelo de Declaração de inexistência de fatos impeditivos
- ANEXO VIII – Comprovante de recebimento da Cotação Prévia de Preços N. 003/2016
- ANEXO IX – Minuta de Contrato de Prestação de Serviços

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>DA PARTICIPAÇÃO</b></li></ul>
--

1. Poderão participar desta Cotação Prévia de Preços, além das empresas convidadas, as demais interessadas, que manifestarem interesse em participar com antecedência de até 2 (dois) dias úteis da data fixada para o recebimento, desde que sua área de atuação seja compatível com o objeto da presente Cotação Prévia de Preços.
2. A presente Cotação Prévia de Preços encontra-se à disposição dos interessados no site [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br), bem como na sala da Comissão de Seleções e Contratações do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, na Rua Aurora, 957, 1º. Andar, Centro, São Paulo/SP, CEP 01209-001, no horário das 09:00 às 17:00 horas.
3. Não poderá participar desta cotação:
  - A empresa que estiver impedida ou temporariamente suspensa de participar de licitações ou cotações prévias e/ou declaradas inidôneas pelo DIEESE ou por órgãos das Administrações Públicas Federal, Estadual ou Municipal, salvo se comprovarem a sua reabilitação;
  - Interessados reunidos em consórcio, empresas sob falência, concurso de credores, dissolução ou liquidação;
4. Para os efeitos deste edital, consideram-se falhas formais aquelas que não afetam o conteúdo essencial do ato praticado, sendo, pois, passíveis de serem sanadas.

**• DO CRITÉRIO DE JULGAMENTO**

1. O julgamento das propostas será processado, sendo considerada vencedora a proposta que, atendendo a todas as condições desta Cotação Prévia de Preços, obtiver o **menor** valor calculado da seguinte forma: preço da proposta (acrescido dos eventuais tributos referidos no item 3.2 abaixo) dividido pela nota da avaliação do Plano de Trabalho, de acordo com a seguinte tabela:

Critérios para avaliação do Plano de Trabalho	Distribuição de Pontos		
	1 (insuficiente)	2 (bom)	3 (muito bom)
A- Qualificação do Conteúdo: Avaliação do conteúdo do plano de trabalho em relação a aderência ao termo de referência – Anexo I.			
B- Diferencial do plano de trabalho: funcionalidades desejadas de acordo com <b>item 1.3 do Anexo I.</b>	1 – B+C+C	2 – A+B+C	3 – A+B+C+C

2. A nota do Plano de Trabalho será a média aritmética da pontuação da avaliação dos critérios, realizada por dois avaliadores da Comissão de Seleção.
3. Serão classificadas as propostas que alcançarem uma nota mínima de 3 (três) pontos (50% do somatório).
4. Com relação a Proposta Comercial a Comissão de Seleções e Contratações considerará, para fins de classificação dos proponentes, o preço constante da proposta somado aos tributos incidentes diretamente sobre a prestação dos serviços cujo contribuinte seja o DIEESE, eventualmente devidos em razão da natureza jurídica do proponente.
5. Caso haja empate, será vencedora a proposta da proponente que tenha apresentado mais atestados de capacidade técnica comprovando que tem experiência no desenvolvimento e implantação de rede social baseada no Noosfero e o currículo de pelo menos dois profissionais que responderão tecnicamente pelo sistema produto, caso o empate persista, a vencedora será decidida por meio de sorteio aberto ao público.

6. Será desclassificada a proposta elaborada em desacordo com os termos desta Cotação Prévia, que se oponha a qualquer dispositivo legal vigente ou que contenha valores percentuais excessivos ou manifestamente inexecutáveis, irrisórios, ou com valor zero e ainda, vantagens baseadas nas ofertas dos demais participantes. Também não serão consideradas as propostas que impuserem condições diferentes das dispostas nesta cotação, que apresentarem irregularidades ou defeitos capazes de dificultar o julgamento.
7. A habilitação do participante será aferida por intermédio de documentos relativos à habilitação jurídica, regularidade fiscal, qualificação técnica e à qualificação econômico-financeira.

<b>• DOS ENVELOPES DE HABILITAÇÃO E PROPOSTA</b>
--

- 1 O participante deverá encaminhar para o endereço do DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE, Rua Aurora, 957, 1º. Andar, Centro, São Paulo/SP, CEP. 01209-001, **02 (dois) envelopes distintos, postados separadamente, contendo o primeiro o PLANO DE TRABALHO e a PROPOSTA COMERCIAL e o segundo os DOCUMENTOS DE HABILITAÇÃO.**
- 2 O prazo para encaminhamento do original e/ou cópia autenticada de toda a documentação exigida nesta Cotação Prévia, bem como do detalhamento da proposta será de **15 (quinze) dias corridos, conforme o previsto no preâmbulo desta Cotação Prévia de Preços.**
- 3 Informações relativas à presente Cotação Prévia de Preços poderão ser obtidas conforme segue, de acordo com seu teor.
  - 3.1 **QUESTÕES TÉCNICAS E JURÍDICAS** - deverão ser formuladas por escrito e dirigidas à Comissão de Seleções e Contratações, na sede do DIEESE, Rua Aurora, 957, 1º. Andar, São Paulo/SP, CEP: 01209-001.
  - 3.2 **QUESTÕES DIVERSAS** - poderão ser dirimidas por telefone nº (11) 3874-5378, no horário das 10:00 às 17:00 horas.
  - 3.3 Somente serão dirimidas por telefone as dúvidas de ordem estritamente informal.
  - 3.4 Eventuais impugnações ao edital deverão ser dirigidas à Comissão de Seleções e Contratações e protocoladas nos dias úteis, das 10:00 às 17:00 horas, no endereço acima,

em até 2 (dois) dias úteis antes da data da abertura da Cotação Prévia de Preços, conforme legislação vigente.

- 3.5 Caberá ao Diretor Técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE decidir sobre a impugnação no prazo de 24 (vinte e quatro) horas.
- 3.6 No ato de autuação da impugnação, é obrigatória a apresentação de CPF ou RG, em se tratando de pessoa física, e de CNPJ, em se tratando de pessoa jurídica (**por documento original ou cópia autenticada**).
- 3.7 Após a declaração do vencedor, eventuais pedidos de esclarecimentos deverão ser enviados para o e-mail [convenios@dieese.org.br](mailto:convenios@dieese.org.br).

**• DOS ENVELOPES DA PROPOSTA**

1. A proposta deverá ser apresentada, em envelope opaco, fechado, contendo em sua parte externa, além da identificação da proponente, os seguintes dizeres:

ENVELOPE 1 – PROPOSTA DE PREÇOS  
AO  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS  
SOCIOECONÔMICOS – DIEESE  
COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS N. 003/2016  
(RAZÃO SOCIAL E CNPJ DA PARTICIPANTE)

2. O envelope deverá conter o plano de trabalho e a proposta comercial, propriamente dita, de acordo com o modelo constante no Anexo II – Proposta Comercial.
3. O plano de trabalho deverá ser entregue em 01 (uma) via impressa em papel timbrado da empresa, contendo a razão ou denominação social, o endereço com CEP, o número do CNPJ, redigido com clareza, sem emendas, rasuras, sem borrões, acréscimos ou entrelinhas, devidamente datado e assinado pelo representante legal da empresa (se Procurador acompanhado da respectiva procuração)

4. O plano de trabalho deverá ser apresentado de forma detalhada com a relação das atividades a serem realizadas, cronograma de atividades e produtos, estimativas de horas e soluções para a execução do objetivo geral e específico, constantes no Termo de Referência da Cotação Prévia de Preços 003/2016 – Anexo I.
5. A proposta comercial deverá ser entregue em 01 (uma) via impressa em papel timbrado da empresa, contendo a razão ou denominação social, o endereço com CEP, o número do CNPJ, redigida com clareza, sem emendas, rasuras, sem borrões, acréscimos ou entrelinhas, devidamente datada e assinada pelo representante legal da empresa (se Procurador acompanhado da respectiva procuração), e conter expressamente as informações exigidas no respectivo anexo.
6. A proposta comercial deverá conter preço único em moeda corrente nacional, com duas casas decimais após a vírgula, incluindo todos os impostos, taxas, mão de obra, despesas com deslocamento, hospedagem e alimentação, encargos trabalhistas e previdenciários, seguros e quaisquer outros encargos necessários ao cumprimento do objeto desta Cotação Prévia de Preços.
7. Declarar expressamente que o preço cotado inclui todos os custos e despesas necessários ao cumprimento integral das obrigações decorrentes da Cotação Prévia de Preços.
8. Conter oferta clara e precisa, sem alternativa de preços ou qualquer outra condição que induza o julgamento a ter mais de um resultado.
9. O prazo de validade da proposta comercial será de 60 (sessenta) dias consecutivos, contados da data marcada para abertura das propostas. Em caso de omissão do participante, considerar-se-á o prazo de 60 dias.

**• DA HABILITAÇÃO**

1. Os documentos de habilitação deverão ser apresentados, em envelope opaco, fechado, contendo em sua parte externa, além da identificação da proponente, os seguintes dizeres:

ENVELOPE 2 – DOCUMENTOS DA HABILITAÇÃO  
AO  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS  
SOCIOECONÔMICOS – DIEESE  
COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS N. 003/2016

(RAZÃO SOCIAL E CNPJ DA PARTICIPANTE)
---------------------------------------

2. O Fornecedor deverá enviar ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, os seguintes documentos:

**.1.1. Habilitação Jurídica:**

- a) Registro comercial, no caso de empresa individual;
- b) Ato constitutivo, estatuto ou contrato social em vigor, devidamente registrado, em se tratando de sociedades comerciais, e, no caso de sociedades por ações, acompanhado de documentos de eleição dos seus administradores;
- c) Inscrição do ato constitutivo, no caso de sociedades civis, acompanhada de prova de diretoria em exercício;
- d) Decreto de autorização, em se tratando de empresa ou sociedade estrangeira em funcionamento no país, e ato de registro ou autorização para funcionamento expedido pelo órgão competente.

**.1.2. Qualificação econômico-financeira:**

- a) Balanço patrimonial e demonstrações contábeis do último exercício social, já exigíveis e apresentados na forma da Lei, que comprovem a boa situação financeira da empresa, vedada a sua substituição por balancetes ou balanços provisórios, podendo ser atualizados por índices oficiais quando encerrados há mais de três meses da data de apresentação da proposta.
- b) Certidão negativa de falência ou concordata expedida pelo distribuidor da sede da pessoa jurídica.

**.1.3. Regularidade Fiscal:**

- Prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ.
- Prova de regularidade para com a Fazenda Federal, mediante apresentação de:



- \* Certidão Negativa de Quitação de Tributos e Contribuições Federais;
- \* Certidão de Quitação da Dívida Ativa da União, expedida pela Procuradoria da Fazenda Nacional, nos termos do art. 62 do Dec. Lei nº 147 de 03/02/67;
- \* Prova de regularidade perante o INSS, mediante a apresentação da Certidão Negativa de Débitos CND;
- \* Prova de regularidade com o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, mediante a apresentação do Certificado de Regularidade do FGTS – CEF.
- Certidão de regularidade com a Fazenda Estadual, mediante a apresentação da Certidão Negativa de Débito Plena ou Certidão Negativa de Débito quanto ao Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestação de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – ICMS.
- Certidão de regularidade com a Fazenda Municipal, mediante a apresentação de Certidão de Quitação Plena ou Certidão Negativa de débito quanto ao Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza – ISSQN.
- Caso o licitante não esteja inscrito em um ou mais órgãos indicados neste item, deverá apresentar declaração por meio da qual justificará a ausência do documento correspondente.

**.1.4. Cumprimento do inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal:**

Declaração atestando que não emprega menor de dezoito anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre e não emprega menor de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz (Anexo VI).

**CONSTITUIÇÃO FEDERAL, Art. 7º.** *São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos.*

- .1.5.** A empresa deverá apresentar no mínimo dois Atestados de Capacidade Técnica (Anexo V), fornecido por pessoa jurídica de direito público ou privado, declarando que a empresa tem no desenvolvimento e implantação de rede social baseada no Noosfero.
      - .1.6.** A empresa deverá apresentar o currículo de pelo menos dois profissionais que responderão tecnicamente pelo sistema produto constante no Anexo I – Termo de Referência.
3. Sob pena de inabilitação, os documentos exigidos para habilitação deverão ser apresentados no original e/ou cópia autenticada, não se aceitando documentos em forma de “FAX” e nem apresentação de protocolo em substituição a documento solicitado.
4. Sob pena de inabilitação, todos os documentos apresentados para habilitação deverão estar:

  - Em nome do participante, com número do CNPJ e endereço respectivo;
  - Em nome da sede (matriz), se o participante for a sede (matriz);
  - Em nome da filial, se o participante for a filial, salvo aqueles documentos que, pela própria natureza, comprovadamente forem emitidos somente em nome da sede (matriz);
5. Os documentos exigidos para habilitação não deverão ter sido emitidos em data anterior a 90 (noventa) dias da data prevista para a divulgação do resultado, exceto quando estiverem dentro do prazo de validade estabelecido pelo órgão competente expedidor ou por outra norma legal.
6. A falta de quaisquer dos documentos ou o descumprimento das exigências previstas nos subitens anteriores implicará na **INABILITAÇÃO** do participante.
7. Havendo superveniência de fato impeditivo, fica o participante obrigado a declará-lo, sob as penalidades legais cabíveis.
8. A apresentação da proposta pelo participante significa o pleno conhecimento e sua integral concordância com as cláusulas desta Cotação Prévia de Preços.

• **DO CONTRATO**

1. Para o fiel cumprimento das obrigações assumidas, será firmado Contrato de Prestação de Serviços entre o fornecedor vencedor (CONTRATADA) e o DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE (CONTRATANTE), com vigência específica de acordo com o Convênio MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT Nº 003/2014 - DIEESE, contado a partir de sua assinatura, conforme minuta de contrato constante no Anexo IX desta Cotação Prévia de Preços.
2. O DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE convocará o fornecedor vencedor (CONTRATADA) para assinar o Contrato, o qual terá o prazo de 02 (dois) dias úteis, a contar do recebimento da notificação, sob pena de decair do direito à contratação, sem prejuízo das penalidades previstas na Cotação Prévia de Preços.
3. O prazo estabelecido no subitem anterior para assinatura do Contrato poderá ser prorrogado uma única vez, por igual período, quando solicitado pela CONTRATADA e desde que ocorra motivo justificado e aceito pelo DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE.
  4. É facultado ao DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE, quando a convocada não assinar o Contrato no prazo e condições estabelecidos, convocar os participantes remanescentes, na ordem de classificação.
  5. Caso o fornecedor vencedor seja uma pessoa jurídica, deverá comprovar que o representante enviado para assinar o contrato com o DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE possui poderes para tanto.
  6. Se o Fornecedor vencedor não apresentar situação regular no ato da assinatura do Contrato de Prestação de Serviços ou recusar-se a assiná-lo, a Comissão de Seleções e Contratações examinará as ofertas subsequentes, na ordem de classificação até apurar qualificação que atenda a esta Cotação Prévia de Preços, sendo o respectivo fornecedor declarado vencedor.

**• DA VIGÊNCIA DO CONTRATO**

**1.** O contrato terá vigência de 01 (um) ano, a contar da data de sua assinatura, podendo ser prorrogado, por igual período, e desde que vigente o Convênio MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 - DIEESE.

**.1.1.** A não prorrogação do Convênio MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE SICONV Nº 811485/2014, com vigência originalmente definida até dia 19 de outubro de 2019, configurará condições resolutive para o presente contrato, que, em se verificando, acarretará no encerramento antecipado do ajuste, aperfeiçoando-se mediante notificação extrajudicial e não ocasionando direto à indenização de qualquer natureza.

**• DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA**

1. As despesas decorrentes da presente Cotação Prévia de Preços ocorrerão à conta do Convênio MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT Nº 003/2014 – DIEESE e Termos Aditivos, formalizado com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE.

**• DAS SANÇÕES ADMINISTRATIVAS**

1. Caso o Fornecedor vencedor se recuse a assinar o Contrato referido no item 8.1. desta Cotação Prévia de Preços, convidado a fazê-lo não atenda no prazo fixado, ou venha a rescindir o contrato de fornecimento, garantida prévia e fundamentada defesa, será considerado inadimplente e estará sujeito ao pagamento de multa indenizatória de 10% (dez por cento) sobre o valor do contrato.

2. Além do previsto no subitem anterior, pelo descumprimento total ou parcial das obrigações assumidas, segundo a gravidade da falta cometida, o DIEESE poderá aplicar as seguintes sanções:

**a.)** advertência por escrito;

**b)** multa de 0,2% (zero vírgula dois por cento) computada por dia de atraso, pelo não atendimento às exigências constantes neste contrato, até o máximo de 10% (dez por cento) sobre o valor total do contrato;

c) multa de 10% (dez por cento) sobre o valor total do contrato em decorrência das seguintes hipóteses:

c.1.) o não cumprimento de cláusulas contratuais;

c.2.) o cumprimento irregular de cláusulas contratuais;

c.3.) a subcontratação total ou parcial do seu objeto, vedadas quaisquer outras formas de ajuste ou parceria com terceiros não admitidos pelo contratante;

c.4.) o não atendimento das determinações regulares do contratante;

c.5.) a decretação de falência ou a instauração de insolvência civil;

c.6.) a dissolução da sociedade;

c.7) suspensão do cumprimento das obrigações assumidas até que seja normalizada a situação;

c.8) suspensão temporária de participar de processos de seleção e de contratação levados a efeito pelo DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE, pelo prazo de 02 (dois) anos ou enquanto perdurarem os motivos determinantes da punição, admitida a reabilitação, desde que ressarcidos os prejuízos.

A aplicação das penalidades indicadas nos itens anteriores não exclui a aplicação de outras sanções previstas nesta Cotação Prévia de Preços e no Contrato de Prestação de Serviços a ser celebrado entre o DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE e o Fornecedor vencedor.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** As multas referidas nesta cláusula serão descontadas de pagamento devido pelo **CONTRATANTE**, ou cobradas judicialmente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** A critério da **CONTRATANTE** poderão ser suspensas as penalidades, no todo ou em parte, quando o atraso for devidamente justificado pela **CONTRATADA** e aceito pelo **CONTRATANTE**.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Nenhuma penalidade será aplicada sem o devido processo administrativo, sendo facultada a apresentação de defesa prévia pela **CONTRATADA**, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data em que for comunicada pelo **CONTRATANTE**.

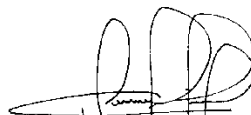
• **DO PAGAMENTO**

1. O pagamento será feito pelo DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE ao fornecedor contratado, através de boleto bancário e apresentação de relatórios e notas fiscais/faturas, contendo a descrição dos serviços prestados conforme descrito no Contrato de Prestação de Serviços, Anexo IX desta Cotação Prévia de Preços.
2. Os serviços descritos nas Notas Fiscais devem ser compatíveis com as atividades econômicas constantes do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica do Fornecedor.
3. O fornecedor se obriga a revalidar todas as suas certidões e documentos vencidos, que tenham sido apresentados na ocasião da habilitação. Os pagamentos somente serão efetivados caso este apresente situação regular.

**• DAS PROPOSIÇÕES GERAIS**

1. Os prazos mencionados nesta Cotação Prévia de Preços, bem como nas respectivas propostas, somente terão início e término em dia de expediente no Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, e serão sempre considerados em dias corridos, salvo se outra forma for prevista.
2. É facultado à Comissão de Seleções e Contratações ou à autoridade superior, em qualquer fase do processo, promover diligências com vistas a esclarecer ou a complementar a instrução.
3. Os proponentes intimados para prestar quaisquer esclarecimentos adicionais deverão fazê-lo no prazo determinado pela Comissão de Seleções e Contratações, sob pena de desclassificação/inabilitação. A comissão reserva-se no direito de solicitar o original de qualquer documento, sempre que julgar necessário.
4. A Comissão poderá subsidiar-se em pareceres emitidos por técnicos ou especialistas no assunto objeto desta Cotação Prévia de Preços.
5. Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de Seleções e Contratações.
6. Fica eleito o foro de São Paulo-SP para dirimir quaisquer dúvidas ou controvérsias oriundas desta Cotação de Preços que não puderem ser solucionadas administrativamente.

São Paulo, 08 de junho de 2016.



**CLEMENTE GANZ LÚCIO**  
Diretor Técnico

## ANEXO I

### TERMO DE REFERÊNCIA - SERVIÇOS DE CONSULTORIA E IMPLANTAÇÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

#### COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS Nº 003/2016

#### CONVÊNIO MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE SICONV N. 811485/2014

**Objeto:** Contratação de serviços de empresa especializada em desenvolvimento e implantação de ambiente de rede digital para atender as necessidades de articulação da Rede Observatórios do Trabalho (RedeOT).

**Objetivo Geral:** Desenvolver e implantar o ambiente digital da RedeOT baseado na plataforma de redes sociais de código aberto Noosfero, plataforma livre para redes sociais e de economia solidária, com foco na produção e compartilhamento de conteúdo, adotada por órgãos e entidade públicas.

**Justificativa:** Conforme previsto na Meta 8/8.2 Produto 6 do referido convênio, é necessário dotar a RedeOT de instrumentos digitais aderentes a seu projeto de articulação de pessoas e instituições em uma rede de conhecimento.

Isso significa não só providenciar aos participantes um ambiente com ferramentas voltadas ao trabalho colaborativo, como também adequá-las ao modo de ser dessa rede. Em outras palavras, se por um lado pode-se argumentar que há uma variedade de ferramentas tecnológicas disponíveis, com características comuns entre si e desejáveis do ponto de vista do objetivo, por outro a tarefa de selecionar, entre essas ferramentas, aquelas que melhor se integram num conjunto coerente, e flexíveis o bastante para serem adaptadas de acordo com as necessidades, requer um processo de reflexão compartilhada entre especialistas e usuários.

Trata-se de processo, e não de produto, no sentido próprio de rede, organismo vivo que vai se moldando de acordo com os fluxos em seu interior. Portanto, se a ideia de implantação aponta para uma finalização



num tempo determinado, a ideia de desenvolvimento é mais adequada para expressar o movimento da rede.

Essa reflexão já foi iniciada e registrada em relatório técnico apresentado no primeiro ano do projeto, intitulado Proposta elaborada a partir das reuniões e oficina técnica, contendo a sistematização da concepção e estratégia do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e da articulação da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho (Anexo X publicado separado ao edital). Dentro do contexto, numa sessão específica dedicada ao ambiente, foi elencado um conjunto de funcionalidades mínimas e outras desejáveis, transcritas a seguir:

- orientação a comunidades: permitir criação de grupos horizontais (por designação, convite ou adesão voluntária);
- permitir criação de perfil de pessoas e comunidades;
- permitir diversos tipos de papéis, com permissões diferentes de acesso ;
- possuir um sistema abrangente e flexível de cadastramento e compartilhamento de conteúdo e colaboração (perfis, referências, arquivos, mídia, blogs, eventos, enquetes, notícias, avisos, agenda, fórum, etc);
- permitir criação coletiva de conteúdo (ex: wiki);
- permitir integração com redes sociais e blogs, para publicação simultânea e/ou compartilhamento de perfil;
- permitir agregação de conteúdo no padrão rss;
- permitir comunicação por mensagens (chat ou off-line) em nível privado ou de grupo;
- não dispensar a comunicação por email;
- possuir mecanismos de classificação do conteúdo – tags, categorias, metadados;
- possuir um mecanismo de busca abrangente (compatível com o de cadastramento e categorização);
- prover ferramentas úteis ao processo de avaliação e gestão (ex: estatísticas de uso do ambiente segundo critérios previamente definidos; mecanismos de feedback);
- permitir adaptação e integração com outras ferramentas e ambientes.

Junte-se a esses outros requisitos, não funcionais, resultantes de considerações técnicas e administrativas sobre o ambiente de produção da Coordenação Geral de Informática da Subsecretaria de Planejamento,

Orçamento e Administração da Secretaria-Executiva do MINISTÉRIO DO TRABALHO (CGI/MINISTÉRIO DO TRABALHO), onde supõe-se que ficará hospedada a plataforma. São eles:

- uso de tecnologias livres;
- padrões de acessibilidade (e-mag) e interoperabilidade (e-ping) do governo eletrônico;
- preferência por tecnologias utilizadas e suportadas pela CGI/MINISTÉRIO DO TRABALHO e contratados: Linux, Java, PHP, .net, SQL-Server, MySQL, PostgreSQL;
- aplicação do MISP: Manual de Implantação de Sistemas em Produção (CGI/MINISTÉRIO DO TRABALHO), para validação do ambiente;
- integração visual ao portal do ONMT-MINISTÉRIO DO TRABALHO

Como ilustração e referência, foram também apresentadas duas plataformas existentes de código aberto – a Drupal, que dá suporte à rede HumanizaSUS, e a Noosfero, que dá suporte à rede Cirandas, ambas com características semelhantes às da Rede OT, sem prejuízo de possibilidade de uso em outras aplicações.

Em que pese o fato de a Drupal reunir tecnologias que são 100% já suportadas pelo ambiente da CGI/MINISTÉRIO DO TRABALHO (SO Linux, SGBD MySQL, linguagem PHP), o que, no caso da Noosfero, corresponde a um índice um pouco menor (SO Linux, SGBD PostgreSQL, linguagem Ruby), considerou-se como fatores importantes para a escolha o fato de que a Noosfero é plataforma nascida no Brasil, que hoje dá suporte a uma série de iniciativas semelhantes ligadas ao governo federal e à academia, e cuja instalação padrão já fornece um ponto de partida mais próximo daquele que se quer atingir. A Drupal conta com muitos pacotes de terceiros, que teriam de ser avaliados e homologados separadamente, o que requereria mais tempo para preparação e integração do ambiente.

Sendo assim, e entendendo que essa escolha prévia de tecnologia não prejudica a participação da comunidade brasileira de desenvolvimento de software livre, nem impõe grande dificuldade à administração do sistema pela CGI/MINISTÉRIO DO TRABALHO e contratados, recomenda-se a licitação nas condições que seguem.

#### **Requisitos da licitante:**

A empresa deverá apresentar no mínimo dois atestados de capacidade técnica, comprovando que tem experiência no desenvolvimento e implantação de rede social baseada no Noosfero e o currículo de pelo menos dois profissionais que responderão tecnicamente pelo sistema produto deste Termo de Referência.

### **Requisitos da prestação de serviços:**

#### 1. Técnicos

##### 1.1 Requisitos não funcionais

- uso de tecnologias livres, sob licença GNU-GPL V3 ou superior, ou similar;
- padrões de acessibilidade (e-mag) e interoperabilidade (e-ping) do governo eletrônico;
- preferência por tecnologias utilizadas e suportadas pela CGI/MINISTÉRIO DO TRABALHO e contratados: Linux, Java, PHP, .net, SQL-Server, MySQL, PostgreSQL;
- aplicação do MISP: Manual de Implantação de Sistemas em Produção (CGI/MINISTÉRIO DO TRABALHO), para validação do ambiente;
- integração visual ao portal do ONMT-MINISTÉRIO DO TRABALHO

##### 1.2 Requisitos funcionais

São funcionalidades esperadas na instalação básica (instalação padrão + configurações adicionais) do ambiente digital da RedeOT:

##### a) funcionalidades de usuário:

- Cadastrar um novo usuário
- Importar lista de usuários (arquivo CSV)
- Informar dados de perfil com localização geográfica (Estado, Município)
- Ver todos os dados públicos de um perfil
- Deletar um perfil
- Entrar no sistema sob um determinado perfil de acesso
- Editar informações/configurações do usuário
- Sair do sistema
- Convidar contatos por email

- Adicionar amigos
- Enviar recados para os amigos
- Responder recados enviados pelos amigos
- Bater papo com os amigos
- Aceitar amigos
- Ver atividades do perfil
- Comentar artigos
- Remover comentários
- Enviar mensagens
- Editar blocos laterais
- Alterar senha
- Remover amigos
- Editar aparência
- Editar cabeçalho e rodapé

b) funcionalidades de comunidade:

- Entrar em uma comunidade
- Ver todos os dados públicos de um perfil
- Criar e gerenciar comunidades
- Informar dados de perfil com localização geográfica (Estado, Município)
- Convidar contatos por email
- Enviar email para os membros
- Aceitar novos integrantes
- Moderar artigos
- Editar aparência

- Editar blocos laterais
- Editar cabeçalho e rodapé

c) funcionalidades de gerenciamento de conteúdo:

- Escrever um artigo (com imagens, links, vídeos, áudio)
- Divulgar artigos
- Adicionar imagens à galeria
- Criar um blog
- Postar no blog
- Criar um evento
- Criar um fórum de discussão
- Postar em um fórum de discussão
- Gerar feed RSS
- Gerenciar conteúdo (criar, excluir e controlar visibilidade de pastas, blogs, artigos, arquivos, fóruns, posts, eventos etc)

d) funcionalidades de navegação:

- Encontrar comunidades por nome, localização, categorias e marcadores
- Encontrar pessoas por nome, localização, formação, área de estudo ou atividade profissional
- Encontrar pessoas mais recentes
- Encontrar comunidades mais recentes
- Encontrar pessoas mais ativas
- Encontrar comunidades mais ativas
- Encontrar pessoas mais populares
- Encontrar comunidades mais populares

- Ver balão de detalhes de pessoa
- Ver balão de detalhes de comunidade
- Buscar em todo o conteúdo, incluindo marcadores e categorias

e) funcionalidades de administração

- Gerar estatísticas de acesso por tipo de conteúdo e termos de busca
- Editar o conteúdo da página principal
- Editar aparência, tema e modelos padrão para usuários e comunidades, controlando a visibilidade
- Editar funcionalidades padrão
- Personalizar áreas de formação e de estudo

### 1.3 Funcionalidades desejadas

Dentre as funcionalidades desejadas não incluídas na instalação básica, serão consideradas como diferenciais técnicos na licitação a inclusão, na proposta, de pelo menos três dentre as seguintes possibilidades adicionais, com os respectivos pesos refletindo o grau de importância (do menor para o maior):

Funcionalidade	Peso
lista de discussão integrada ao ambiente, com distribuição por email	A
seleção de categorias e associação de marcadores aos perfis de usuários (não só de comunidades), com respectiva funcionalidade de busca.	B
busca avançada com definição de campos específicos	C
design responsivo a diferentes formatos de tela para todas as páginas	C

## 2. Financeiros, Operacionais e de Gestão

2.1. A licitante deverá prever, no custo do projeto, as despesas de deslocamento, hospedagem, alimentação e outras despesas pessoais dos seus profissionais para 2 (duas) reuniões mais 1 (uma) atividade em São Paulo e 2 (duas) reuniões em Brasília.

2.2. A primeira reunião em São Paulo deverá ocorrer entre os dias 28 e 30/6/2016, período em que haverá também uma atividade que prevê apresentação das funcionalidades gerais da plataforma pela contratada. Serão envidados esforços para programar as duas atividades em um único dia, sem garantia.

2.3. Todos os impostos, taxas, mão de obra, despesas com deslocamento, hospedagem e alimentação, encargos trabalhistas e previdenciários, seguros e quaisquer outros encargos necessários ao cumprimento do objeto devem estar contemplados no preço da proposta.

2.4. A equipe de TI do Dieese e a equipe responsável pela Meta 8.2 do Convênio acima referido deverão acompanhar as atividades relacionadas à prestação de serviços em todas as suas fases.

2.5. A aprovação do produto final será feita conjuntamente pela equipe do Dieese envolvida na execução da Meta 8.2 e pela pessoa ou equipe designada pelo Ministério do Trabalho para esta função. Os instrumentos envolvidos no processo de aprovação serão combinados entre as partes.

2.6. Durante o período de vigência do contrato a contratada também se envolverá na administração dos sistemas e servidores que hospedarão o software Noosfero, estabelecendo relação com a CGI/Ministério

do Trabalho intermediada pela equipe do Dieese e de acordo com as restrições estabelecidas nos requisitos não-funcionais.

2.7. A contratada se responsabilizará pela incorporação das novas funcionalidades e atualizações de segurança do software Noosfero à versão implementada no âmbito do contrato, durante sua vigência.

2.8. O projeto deverá necessariamente ser concluído até 24/02/2017. Entretanto, deve ser prevista atividade de suporte técnico e atendimento por até 12 meses após o início do contrato. A forma de atendimento será combinada entre a equipe de TI do Dieese, a equipe designada pela CGI/Ministério do Trabalho e a contratada, e o prazo de resolução dos problemas não deve exceder 48h (quarenta e oito horas) após a comunicação.

O quadro a seguir estabelece o cronograma de atividades:

Atividade	Cronograma (meses)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Instalação básica (cf. item 1.2)												
Reuniões/atividades	2			1				1				1
Customizações complementares (cf. item 1.3)												
Administração da infraestrutura (correção de falhas, atualizações, atendimento e suporte técnico)												

Produtos esperados:

1. Sistema Noosfero de rede social homologado e em perfeito funcionamento;
2. documentação técnica da infraestrutura administrativa do ambiente.



**ANEXO II**  
**MODELO DA PROPOSTA COMERCIAL**  
**COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS Nº 003/2016**  
**CONVÊNIO MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE**

**SICONV N. 811485/2014**

OBJETO: Contratação de serviços de empresa especializada em desenvolvimento e implantação de ambiente de rede digital para atender as necessidades de articulação da Rede Observatórios do Trabalho (RedeOT), necessários para o cumprimento do objeto do convênio MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE e Termos Aditivos.

PREÇO: Pelo presente, proponho executar os serviços objeto da Cotação Prévia de Preços em epígrafe da forma como especificada no Termo de Referência desta Cotação Prévia, pelo valor global de R\$ ..... (..... reais), valor total para os serviços desenvolvimento e implantação de sistema de gestão educacional.

- ✓ O preço a ser pago pelo DIEESE pelos serviços especializados em desenvolvimento e implantação de sistema de gestão educacional compreenderá todos os custos necessários à execução dos serviços, objeto desta Cotação Prévia de Preços, inclusive os referentes às despesas trabalhistas, previdenciárias, impostos, taxas, emolumentos e quaisquer outras despesas necessárias à sua correta execução, de modo que nenhum outro ônus seja devido à contratante. Todos os impostos e despesas necessárias ao correto fornecimento e a encargo da proponente estão inclusos no preço

VALIDADE DA PROPOSTA:

- ✓ ..... (.....) dias úteis contados a partir da data da abertura dos Invólucro 01 – PROPOSTA COMERCIAL (não inferior a 60 dias corridos).

Declaramos conhecer e nos submetemos integralmente a todas as demais cláusulas e condições desta Cotação Prévia de Preços, integrante desta proposta.

São Paulo, ..... de ..... de 2016

Representante Legal: \_\_\_\_\_

**ANEXO III**

**DECLARAÇÃO DE PESSOAL QUALIFICADO, INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS  
COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS Nº 003/2016  
CONVÊNIO MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE  
SICONV N. 811485/2014**

Declaramos, sob as penas da lei, que a empresa .....,  
localizada à ....., possui pessoal qualificado,  
instalações e equipamentos necessários e disponíveis ao cumprimento do objeto desta Cotação Prévia.

São Paulo, ....., de ..... de 2016.

.....

Representante da Legal

ANEXO IV

COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS Nº 003/2016  
CONVÊNIO MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE  
SICONV N. 811485/2014

DADOS REFERENCIAIS

RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA:.....

CNPJ:.....

ENDEREÇO:.....

CIDADE:.....

CEP:.....

TELEFONE:.....

FAX:.....

E-MAIL:.....

NOME DO REPRESENTANTE LEGAL:

RG N.:..... órgão expedidor..... UF:.....

CPF N.:.....

Cargo/Função:.....

**ANEXO V**

**COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS Nº 003/2016**  
**CONVÊNIO MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE**  
**SICONV N. 811485/2014**

**ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA**  
(Timbre/Logomarca da Pessoa Jurídica Emitente)

(EMPRESA).....atesta para os devidos fins que a  
Empresa....., com sede  
na....., forneceu/fornece os materiais/serviços  
abaixo relacionados, sendo cumpridora dos prazos e termos firmados na contratação, não havendo nada  
contra ou mesmo nenhum registro que a desabone.

Relação dos materiais/serviços fornecidos:

(Especificar materiais/serviços fornecidos citando expressamente, desenvolvimento e implantação de  
rede social baseada no Noosfero.

Local e Data

(Nome completo por extenso do responsável pela Pessoa Jurídica emitente deste atestado e sua  
assinatura).

**ANEXO VI**

**COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS Nº 003/2016**  
**CONVÊNIO MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE**  
**SICONV N. 811485/2014**

**MODELO DE DECLARAÇÃO SOBRE TRABALHO DE MENORES**

(Empresa)....., inscrita no CNPJ nº....., sediada a ....., por intermédio de seu representante legal o(a) Sr(a)....., portador(a) da Carteira de Identidade nº..... e do CPF nº....., DECLARA, nos termos da lei, que não emprega menor de dezoito anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre, não emprega menor de quatorze anos e não emprega menor de dezesseis anos, que não na condição de aprendiz, conforme disposto no inciso XXXIII, art.7º, da Constituição Federal do Brasil.

\_\_\_\_\_

(Local/Data)

\_\_\_\_\_

(Assinatura Representante Legal)

**ANEXO VII**

**COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS Nº 003/2016**  
**CONVÊNIO MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE**  
**SICONV N. 811485/2014**

**DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE FATOS IMPEDITIVOS**

**3.7.1.1.1.1 DECLARAÇÃO**

(Empresa) ....., CNPJ Nº. ...., sediada ....., declara, sob as penas da lei, que até a presente data inexistem fatos impeditivos para sua habilitação no presente processo de Cotação Prévia de Preços, e que está ciente da obrigatoriedade de declarar ocorrências posteriores.

Local e data.....

Nome do declarante.....

CPF nº .....

Identidade nº.....

## ANEXO VIII

**COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS Nº 003/2016**  
**CONVÊNIO MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE**  
**SICONV N. 811485/2014**

**COMPROVANTE DE RECEBIMENTO DE COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS N. 003/2016**

	4	<b>COMPROVANTE DE RECEBIMENTO DE COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS</b>		
	5	<b>COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS nº 003/2016 (Convênio MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 - DIEESE)</b>		
O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE torna público que na forma do disposto na Portaria Interministerial Nº 127/2008 e suas alterações está realizando <b>COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS, tipo TÉCNICA E PREÇO</b> , que tem como objeto <b>contratação de serviços de empresa especializada em desenvolvimento e implantação de ambiente de rede digital para atender as necessidades de articulação da Rede Observatórios do Trabalho (RedeOT)</b> , para atender às necessidades da Escola do DIEESE, que se fizerem necessárias para o cumprimento do objeto do convênio MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE.				
<b>EMPRESA:</b>				
<b>ENDEREÇO:</b>				
<b>CNPJ:</b>		<b>CEP:</b>	<b>CIDADE:</b>	<b>UF:</b>
<b>TELEFONE:</b>	<b>FAX:</b>		<b>E-MAIL:</b>	
<b>DATA:</b>	<b>HORÁRIO:</b>	<b>ASSINATURA:</b>		

Recebemos, nesta data, cópia do instrumento de Cotação Prévia de Preços acima identificada.

São Paulo, ....., de ..... de 2016

.....  
Representante legal

**Senhor Representante,**

Visando comunicação futura com sua empresa, solicitamos a Vossa Senhoria preencher o recibo de entrega de edital acima, remetendo-o à **Comissão de Seleções e Contratações**, por meio do **fax (0\*\*11) 3874-5394** ou **e-mail convenios@dieese.org.br**.

ANEXO IX

MINUTA DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

CONTRATO n° \_\_\_\_\_

CONTRATANTE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE

CONTRATADA: .....

PREÇO: Preço global limitado a R\$ ..... (..... reais).

VIGÊNCIA: 01 (um) ano a partir da data de sua assinatura.

O DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE, CNPJ n° 60.964.996/0001-87, situado à \_\_\_\_\_, neste ato representado pelo Sr(s) \_\_\_\_\_, doravante denominado **CONTRATANTE**, e a Empresa \_\_\_\_\_ CNPJ n° \_\_\_\_\_, inscrição Estadual n° \_\_\_\_\_, situada à \_\_\_\_\_, no. \_\_\_\_\_, vencedora da Cotação Prévia de Preços N. 003/2016, neste ato representada pelo Sr(s) \_\_\_\_\_, portador(es) do(s) documento(s) \_\_\_\_\_, inscrito(s) no CPF/MF sob o n° \_\_\_\_\_ doravante denominada apenas **CONTRATADA**,

Resolvem celebrar o presente contrato, mediante as seguintes cláusulas e condições:

5.1.1

CL

**ÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO**

1.1. O presente Instrumento tem por objeto a contratação de serviços de empresa especializada de em desenvolvimento e implantação de ambiente de rede digital para atender as necessidades de articulação da Rede Observatórios do Trabalho (RedeOT).



**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Os serviços descritos no caput desta cláusula serão prestados no âmbito do Convênio MINISTÉRIO DO TRABALHO/SPPE/CODEFAT N. 003/2014 – DIEESE e Termos Aditivos, firmado entre o DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE e o Ministério do Trabalho, com término previsto para 19 de outubro de 2016.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** É vedada a subcontratação parcial do objeto, a associação da **CONTRATADA** com outrem, a cessão ou transferência, total ou parcial do contrato, exceto no caso de cooperativas de prestação de serviços, bem como a fusão, cisão ou incorporação da **CONTRATADA**, não se responsabilizando o **CONTRATANTE** por nenhum compromisso assumido por aquela com terceiros.

## **CLÁUSULA SEGUNDA – DA VINCULAÇÃO À COTAÇÃO PRÉVIA DE PREÇOS**

2.1. Este instrumento de contrato guarda inteira conformidade com os termos da Cotação Prévia de Preços Nº 003/2016 e seus Anexos, do qual é parte integrante, como se aqui estivesse integralmente transcrito, vinculando-se, ainda a proposta da **CONTRATADA**.

## **CLÁUSULA TERCEIRA – DO PREÇO**

3.1. O preço estabelecido para a realização do presente contrato é de R\$ ..... (..... reais), entendido este como preço justo e suficiente para a total execução do objeto deste contrato.

3.2. No preço estabelecido estão compreendidos todos os custos necessários para o fiel cumprimento dos serviços previstos neste contrato e em seus anexos.

3.3. Sobre o valor bruto de R\$ ..... (..... reais) serão deduzidos os impostos atuais e futuros incidentes sobre os serviços, conforme dispõem ou venham a dispor as legislações municipal, estadual e federal.

## **CLÁUSULA QUARTA – DO PAGAMENTO**

4.1. Para a realização dos serviços previstos neste contrato, a **CONTRATANTE** pagará à **CONTRATADA** o valor total de R\$ ..... (..... reais) em 2 (duas) parcelas da seguinte forma:

4.1.1. 1ª parcela – 50% do valor total, ou seja, R\$ xxx.xxx,xx (xxxxxxxxx reais) mediante entrega de código parcial;

4.1.2 2ª parcela – 50% do valor total, ou seja, R\$ xx.xxx,xx (xxxxxxxxxxxxxxxxx reais) mediante entrega do produto final

4.2. A **CONTRATANTE** deverá efetuar o pagamento à **CONTRATADA** até o 5º (quinto) dia útil após apresentação, pela **CONTRATADA** da Nota Fiscal correspondente aos serviços executados no período equivalente ao do pagamento que deverá vir acompanhado do relatório dos serviços efetivamente prestados, e validados pela **CONTRATANTE**.

4.3. Caso haja atraso na apresentação dos documentos, o vencimento da parcela respectiva será prorrogado por tantos dias quantos forem necessários para a regularização da documentação

4.4. O pagamento está condicionado à apresentação dos documentos atualizados que comprovem a Situação Fiscal da **CONTRATADA**.

## **CLÁUSULA QUINTA – DAS OBRIGAÇÕES DO CONTRATANTE**

5.1. Constituem obrigações da parte **CONTRATANTE**, além das demais expressamente previstas neste Instrumento e de outras decorrentes da natureza do ajuste:

5.1.1. proporcionar todas as facilidades para que a **CONTRATADA** possa cumprir suas obrigações dentro das normas e condições contratuais;

5.1.2. rejeitar, no todo ou em parte, os serviços que estejam em desacordo com as obrigações assumidas pela **CONTRATADA**;

5.1.3 designar uma pessoa para acompanhar e fiscalizar os serviços objeto deste instrumento;

5.1.4. prestar as informações e esclarecimentos que venham a ser solicitados pelo preposto da **CONTRATADA**, necessários para a execução do serviço, bem como atestar as Notas Fiscais durante a vigência do Contrato;

5.1.5. efetuar o pagamento à **CONTRATADA** na forma e no prazo estabelecidos neste contrato.

## **CLÁUSULA SEXTA - DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA**

6.1. Estão compreendidos nos serviços a serem executados pela **CONTRATADA**:

6.1.1. executar os serviços contratados, conforme discriminado nos Anexos I e II do Edital Cotação de Preços N° 003/2016 ;

6.1.2. garantir o sigilo em relação a terceiros sobre os dados e informações, privativos do DIEESE, obtidos durante a execução dos serviços OBJETO deste contrato;

6.1.3. acatar e encaminhar de comum acordo com a **CONTRATANTE** as instruções ou determinações emitidas ou que venham a ser emitidas durante a vigência deste contrato e que tenham efeito sobre seu objeto;

6.1.4. produzir os relatórios de desenvolvimento dos produtos que correspondam aos serviços executados em cada etapa e enviá-los à **CONTRATANTE** de acordo com o previsto no Anexo I – Termo de Referência;

6.1.5. comunicar a **CONTRATANTE** a ocorrência de fato impeditivo à execução dos serviços.

6.2. O não cumprimento da obrigação constante em 6.1.1. acima implicará na correção ou repetição gratuita dos serviços pela **CONTRATADA**.

## **CLAÚSULA SÉTIMA – DOS DIREITOS AUTORAIS**

7.1. A **CONTRATADA** cede ao DIEESE os direitos autorais, patentes e qualquer outro direito de propriedade intelectual para todos os produtos (código-fonte, textos, roteiro, manual, ficha de trabalho etc.) nos casos em que tais direitos derivem dos trabalhos e documentos produzidos no âmbito deste contrato.

## **CLÁUSULA OITAVA – DOS ÔNUS E ENCARGOS**

8.1. Todos os ônus ou encargos referentes à execução deste Contrato, que se destinem à realização dos serviços, à locomoção de pessoal da contratada, seguros de acidentes, impostos, taxas, e outros que forem devidos em razão dos serviços, ficarão totalmente a cargo da **CONTRATADA**, não cabendo nenhuma transferência do ônus ao **CONTRATANTE**.

#### **CLÁUSULA NONA – DA FISCALIZAÇÃO**

9.1. O **CONTRATANTE** designará um representante para acompanhar e fiscalizar a execução do Contrato, anotando em registro próprio todas as ocorrências que porventura existirem e determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Da mesma forma, a **CONTRATADA** deverá indicar um preposto para, se aceito pelo **CONTRATANTE**, representá-la na execução do Contrato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Quaisquer exigências da fiscalização, inerentes ao objeto do Contrato, deverão ser prontamente atendidas pela **CONTRATADA**, sem ônus para o **CONTRATANTE**.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA RESPONSABILIDADE CIVIL**

10.1. A **CONTRATADA** responderá por quaisquer danos ou prejuízos pessoais ou materiais que seus empregados ou preposto, em razão de omissão dolosa ou culposa, venham a causar aos bens do **CONTRATANTE** em decorrência da prestação dos serviços, incluindo-se, também, os danos materiais ou pessoais a terceiros, a que título for.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** A **CONTRATANTE** estipulará prazo à **CONTRATADA** para reparação de danos por ventura causados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DAS SANÇÕES ADMINISTRATIVAS**

- A **CONTRATADA** está sujeita as seguintes sanções administrativas, em caso de descumprimento injustificável das obrigações estabelecidas neste contrato:

.1.1. advertência por escrito;

.1.2. multa de 0,2% (zero vírgula dois por cento) computada por dia de atraso, pelo não atendimento às exigências constantes neste contrato, até o máximo de 10% (dez por cento) sobre o valor total do contrato;

.1.3. multa de 10% (dez por cento) sobre o valor total do contrato em decorrência das seguintes hipóteses:

a) o não cumprimento das cláusulas contratuais;

b) o cumprimento irregular das cláusulas contratuais;

c) a subcontratação total ou parcial do seu objeto, vedadas quaisquer outras formas de ajuste ou parceria com terceiros não admitidos pelo **CONTRATANTE**;

d) o não atendimento das determinações regulares do **CONTRATANTE**;

e) a decretação de falência ou a instauração de insolvência civil;

f) suspensão do cumprimento das obrigações assumidas até que seja normalizada a situação;

g) a dissolução da sociedade;

11.1.4. suspensão temporária de participar de processos de seleção e de contratação levados a efeito pelo DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE e o Fornecedor vencedor.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** As multas referidas nesta cláusula serão descontadas o pagamento devido pela **CONTRATANTE**, ou cobradas judicialmente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** A critério da **CONTRATANTE** poderão ser suspensas as penalidades, no todo ou em parte, quando o atraso for devidamente justificado pela **CONTRATADA** e aceito pelo **CONTRATANTE**.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Nenhuma penalidade será aplicada sem o devido processo administrativo, sendo facultada a apresentação de defesa prévia pela **CONTRATADA**, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data em que for comunicada pelo **CONTRATANTE**.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA RESCISÃO**

12.1. A inexecução total ou parcial do CONTRATO poderá, a critério da **CONTRATANTE**, ensejar a sua rescisão unilateral, com as consequências contratuais.

12.2. Constituem motivo para a rescisão do CONTRATO:

- a) O não cumprimento, total ou parcial, ou o cumprimento irregular ou insatisfatório de cláusulas deste CONTRATO;
- b) Cumprimento irregular de cláusulas contratuais, especificações, produtos e prazos;
- c) Lentidão do seu cumprimento, levando a **CONTRATANTE** a comprovar a impossibilidade da conclusão dos serviços contratados, nos prazos estipulados;
- d) Atrasos injustificados no início da prestação dos serviços contratados;
- e) Paralisação da prestação dos serviços sem justa causa e prévia comunicação à **CONTRATANTE**;
- f) Subcontratação total ou parcial do seu objeto, a associação da **CONTRATADA** com outrem para a execução dos serviços contratados, bem como a cessão ou transferência, total ou parcial dos serviços contratados;
- g) Desatendimento das determinações colocadas pela **CONTRATANTE** no exercício do direito de acompanhar e fiscalizar a execução dos serviços contratados;
- h) Cometimento reiterado das faltas na execução dos serviços contratados;
- i) Dissolução ou extinção de qualquer das partes;
- j) Alteração social ou da estrutura da empresa ora contratada, que prejudique a execução do contrato, a critério da **CONTRATANTE**;
- k) Atraso superior a 90 (noventa) dias dos pagamentos devidos pela **CONTRATANTE** decorrentes da execução dos serviços ora contratados, salvo em caso de calamidade pública, grave perturbação da ordem interna ou guerra, assegurando à **CONTRATADA** o direito de optar pela suspensão do cumprimento de suas obrigações até que seja normalizada a situação;

l) Ocorrência de caso fortuito ou de força maior, regularmente comprovada, impeditiva da execução do contrato.

12.3. Nenhuma das partes poderá ser responsabilizada por eventos de força maior ou caso fortuito, conforme definido na legislação civil, hipóteses nas quais aplicar-se-á a resolução contratual.

12.4. O descumprimento ou cumprimento irregular de quaisquer das obrigações avençadas neste instrumento faculta à parte inocente rescindir o presente contrato, desde que a parte infratora tenha sido notificada para sanar a obrigação violada no prazo de 10 (dez) dias e não a cumpra. Nesta hipótese, deverá a parte infratora pagar a indenização pelas perdas e danos a que der causa, devidamente apurada em juízo.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO FORO**

13.1 O Foro para solucionar os possíveis litígios que decorrerem da execução deste contrato, será o da cidade de São Paulo-SP.

E para firmeza e validade do que foi pactuado, lavrou-se o presente Contrato em 02 (duas) vias de igual teor e forma, para um só efeito, as quais, depois de lidas e achadas conforme, são assinadas pelos representantes das partes.

São Paulo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016.

---

XXXXXXXXX  
REPRESENTANTE  
CONTRATANTE

---

XXXXXXX  
REPRESENTANTE  
CONTRATADA

### **TESTEMUNHAS:**

---

XXXXXXXXXX  
REPRESENTANTE  
CONTRATANTE

---

XXXXXXX  
REPRESENTANTE  
CONTRATADA

**PROJETO DESENVOLVIMENTO DE INSTRUMENTOS E ATUALIZAÇÃO DOS  
INDICADORES DE APOIO À GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO,  
TRABALHO E RENDA**

**Meta nº 8 Criação e Articulação da Rede Nacional de  
Observatórios de Trabalho – Etapa/Fase 3**

Relatório Técnico - Proposta elaborada a partir das reuniões e oficina  
técnica, contendo a sistematização da concepção e estratégia do  
Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e da articulação  
da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho

---

Convênio MTE/SPPE/CODEFAT nº 003/2014 / SICONV nº 811485/2014

**2015**





**EXPEDIENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL -  
MTPS****Presidenta da República**

Dilma Vana Rousseff

**Ministro do Trabalho e Previdência Social**

Miguel Soldatelli Rossetto

**Secretário Especial do Trabalho**

José Lopez Feijóo

**Secretário de Políticas Públicas de Emprego - SPPE**

Giovanni Correa Queiroz

**Secretário Nacional de Economia Solidária - SENAES**

Paul Israel Singer

**Secretário de Relações do Trabalho - SRT**

Manoel Messias Nascimento Melo

Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS

Esplanada dos Ministérios Bl. F Sede

CEP: 70059-900

Brasília – DF

Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE

Esplanada dos Ministérios Bl. F Sede

3º Andar-Sala 300

Telefone: (61) 2031-6264

Fax: (61) 2031-8216

Secretaria Nacional de Economia Solidária - SENAES

Esplanada dos Ministérios Bl. F Sede

3º Andar - Sala 331

Telefone: (61) 2031-6533/6534

Secretaria de Relações do Trabalho - SRT

Esplanada dos Ministérios Bl. F Sede -

4º Andar - Sala 449

Telefone: (61) 2031-6651/6068

Obs.: Os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério do Trabalho e  
Previdência Social - MTPS

**Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE****Direção Sindical Executiva**

Zenaide Honório - Presidente

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

Luis Carlos de Oliveira - Vice-presidente

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

Antônio de Sousa - Secretário Executivo

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

Alceu Luiz dos Santos - Diretor Executivo

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

Bernardino Jesus de Brito - Diretor Executivo

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

Cíbele Granito Santana - Diretora Executiva

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

Josinaldo José de Barros - Diretor Executivo

*Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel – SP*

Mara Luzia Feltes - Diretora Executiva

*Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS*

Maria das Graças de Oliveira - Diretora Executiva

*Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE*

Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa - Diretor Executivo

*Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA*

Raquel Kacelnikas - Diretora Executiva

*Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região – SP*

Roberto Alves da Silva - Diretor Executivo

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

Ângelo Maximo de Oliveira Pinho - Diretor Executivo

*Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – SP*

**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

Rua Aurora, 957 - Centro – São Paulo – SP – CEP 012009-001

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394

E-mail: [institucional@diesse.org.br](mailto:institucional@diesse.org.br) / <http://www.diesse.org.br>

**Ficha Técnica**

**Equipe Executora**  
DIEESE

**Coordenação do Projeto**

Angela M. Schwengber – Coordenadora Geral  
Patricia Laczynski – Coordenadora Executiva  
Ademir Figueiredo – Assessor Técnico  
Samira Schatzmann – Responsável Meta 1  
Pedro dos Santos Bezerra Neto - Responsável Metas 2 e 3  
Guilherme Araújo - Responsável Meta 4  
Luis Ribeiro - Responsável Meta 5  
Maria Valéria Monteiro Leite - Responsável Meta 6.1  
Angela M. Schwengber - Responsável Meta 6.2  
Marcos Aurélio de Souza - Responsável Meta 7  
Joana Cabete Biava - Responsável Meta 8  
Angela M. Schwengber e Patricia Laczynski – Responsáveis Meta 9  
Rosana de Freitas - Coordenação Administrativa e Financeira  
Monica Aparecida Silva - Gestora Financeira e Contratações – SICONV  
Ronaldo Pereira de Sousa - Inserção de Dados e Prestação de Contas – SICONV  
Fernando Junqueira - Acompanhamento e Monitoramento e Documentação do Convênio

**Apoio**

Equipe administrativa do DIEESE

**Entidade Executora**

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

**Financiamento**

Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT  
Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE

## Sumário

Apresentação .....	6
Introdução.....	9
Concepção do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho.....	13
Proposta da Rede de Observatórios do Trabalho.....	40
Estratégia para constituição da Rede de Observatórios do Trabalho .....	60
Considerações finais .....	65
Anexo 1 .....	68
Anexo 2 .....	70
Anexo 3 .....	72
Anexo 4 .....	74
Anexo 5 .....	77
Anexo 6 .....	82
Anexo 7 .....	83
Anexo 8 .....	87

## RELATÓRIO TÉCNICO - CONCEPÇÃO E ESTRATÉGIA DO OBSERVATÓRIO NACIONAL DO MERCADO DE TRABALHO E DA ARTICULAÇÃO DA REDE NACIONAL DE OBSERVATÓRIOS DO TRABALHO

### Apresentação

O presente relatório tem o objetivo de contribuir para a formulação da concepção e da estratégia do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho enquanto articulador da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho.

Trata-se de um produto previsto no âmbito do projeto “*DESENVOLVIMENTO DE INSTRUMENTOS E ATUALIZAÇÃO DOS INDICADORES DE APOIO À GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA*”, desenvolvido, em outubro de 2014, por meio do CONVÊNIO MTE/SPPE/CODEFAT Nº 003/2014 – DIEESE - SICONV Nº 811485/2014 firmado entre o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), antigo MTE, e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

O projeto, na sua Meta 8 – “Criação e Articulação da Rede Nacional de Observatórios de Trabalho”, visa fornecer subsídios para a consolidação do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e para a criação da Rede de Observatórios do Trabalho. Para esta construção foram realizadas uma série de atividades nas quais se apresentou, debateu e sistematizou a presente proposta. Esta proposta tem o objetivo de subsidiar o MTPS e os atores sociais envolvidos na construção da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho.

Nos dias 3, 4, 19 e 20 de fevereiro de 2015 foram realizadas duas reuniões entre as equipes do MTPS e do DIEESE, nas quais se avançou na formulação da concepção de Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e nas propostas de estratégias e do papel de constituição da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho.

Já a Oficina Técnica “*Concepção Metodológica e Estratégica do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho*”, ocorrida nos dias 4 e 5 de março de 2015, contou com a participação dos representantes de setores implicados nas questões do mundo do trabalho e das políticas públicas de

emprego, trabalho e renda e foi uma oportunidade de discutir a pertinência da proposta e sua aderência às expectativas em relação ao papel do Observatório Nacional do Trabalho como articulador da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho e as características e estratégias para a articulação da Rede.

Participaram da abertura da Oficina Técnica, na ocasião, o excelentíssimo Ministro do Trabalho e Emprego (MTE), Manoel Dias, a Secretária de Políticas Públicas de Emprego - substituta (SPPE/MTE), Sinara Neves Ferreira, o presidente do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), Quintino Severo, o Presidente do Fórum Nacional de Secretarias Municipais do Trabalho (Fonsemt), Artur Henrique, o Secretário do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte da Bahia (Setre-BA), José Álvaro Gomes, o Secretário Executivo do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (CCFGTS), Quênio Cerqueira de França, e a Coordenadora de Estudos e Desenvolvimento do DIEESE, Ângela Schwengber. Ao longo dos dois dias de atividades, gestores de políticas de trabalho, emprego e renda, de governos estaduais e municipais, além de representantes do MTE, do DIEESE e pesquisadores discutiram temas relacionados ao trabalho. Todos foram unânimes quanto à necessidade de fortalecimento do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR) e quanto ao papel do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho como parte deste processo.

Além das reuniões preparatórias e da Oficina Técnica, que tinham como objetivo específico debater a concepção do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho e estratégias para a sua articulação, outras atividades previstas e produtos desenvolvidos no Convênio contribuíram para esta formulação. Entre essas atividades, destacam-se as duas Oficinas Metodológicas “Aprimoramento Analítico e Organizativo dos Observatórios do Trabalho”, realizadas em junho e agosto de 2015, as quais constituíram um importante momento de socialização de experiências e metodologias de observação, além de possibilitar a articulação das pessoas e instituições envolvidas com a temática, dando início à articulação que se propõe para a constituição da Rede. Em novembro de 2015, será realizado o Seminário Nacional dos Observatórios do Trabalho, no qual serão apresentadas as ações realizadas e serão debatidas as estratégias para articulação da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho.

O resultado desse processo de discussão e de sistematização da proposta subsidiou a elaboração do presente relatório e constitui um importante insumo para a tomada de decisão do MTE e dos parceiros envolvidos na construção da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho. Ressalta-se que a construção da Rede é um processo que deverá ser desenvolvido e aprimorado durante os próximos quatro anos, sendo objeto do Convênio firmado entre o MTPS e o DIEESE e, portanto, a sua concepção e estratégias de funcionamento podem ser permanentemente objeto de reformulação e repactuação.

## Introdução

A metodologia dos Observatórios do Trabalho tem sido cada vez mais utilizada, em diversos estados e municípios do Brasil, enquanto instrumento de apoio à gestão pública, por meio da produção de conhecimento aplicado às políticas de emprego, trabalho e renda. O desenvolvimento metodológico do instrumental utilizado pelos Observatórios e o próprio conhecimento produzido por eles, no entanto, poderiam ser potencializados pela sua articulação em rede, mobilizando ainda um número mais amplo de pessoas e instituições envolvidas com a temática do trabalho.

Para fomentar esta articulação em Rede, dos Observatórios do Trabalho já existentes hoje no Brasil, bem como contribuir para a constituição de novos Observatórios, o MTPS e o DIEESE firmaram o presente Convênio com o objetivo de somar esforços, dada a longa trajetória de ambas as instituições no desenvolvimento de instrumentos de apoio às políticas públicas de emprego, trabalho e renda.

Neste contexto, o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, que tem uma trajetória de treze anos no MTE, atualmente denominado de Ministério do Trabalho e da Previdência Social (MTPS), e passa no momento por um processo de reestruturação e ampliação das suas atividades, pode assumir um papel fundamental de articulação de uma Rede Nacional de Observatórios do Trabalho, o que pode reforçar a sua própria capacidade de produção e disseminação de conhecimento.

O DIEESE, desde a década de 1980, desenvolve parcerias contínuas, na ocasião, com o MTE para a produção de informações, estudos e análises, formação de gestores e conselheiros, entre outras iniciativas voltadas ao conhecimento do mundo do trabalho e seus desafios, bem como para aprimorar a ação pública no âmbito das políticas públicas de trabalho, emprego e renda.

Nesse mesmo período, o DIEESE tem estruturado a metodologia dos Observatórios do Trabalho em parceria com diversos governos subnacionais, além de ter subsidiado a constituição do Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul e do próprio Observatório Nacional do Mercado de Trabalho no Ministério do Trabalho e Previdência Social, desenvolvendo *expertise* na análise do mercado de trabalho e conhecimento acerca da estruturação deste instrumento, além da experiência na



produção de conhecimento em Rede, desenvolvida entre os diversos Observatórios criados pelo departamento.

Este relatório pretende, portanto, contribuir no registro nas diversas etapas de construção desta Rede. Além da apresentação e da introdução, o relatório está estruturado em duas partes. Na primeira seção, buscar-se-á apresentar um conjunto de subsídios para a formulação da concepção e elementos que buscam contribuir para o processo de reestruturação do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, a partir das experiências do MTPS e do DIEESE e dos elementos que foram apresentados, debatidos e sistematizados com os participantes das atividades realizadas no Convênio com este propósito, conforme apresentado acima.

Neste sentido, serão apresentados brevemente os **antecedentes** da constituição do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho no MTPS e de outras experiências de Observatórios do Trabalho, nacionais e internacionais, bem como o acúmulo do DIEESE, o que revelará que a evolução destas experiências tem sido coerente com a perspectiva de um Observatório do Trabalho enquanto instrumento de construção e disseminação de conhecimento orientado para a gestão de políticas públicas, que incorpore diferentes fontes de informação disponíveis, sendo também um espaço de fomento do debate público e da participação social na formulação de políticas públicas. Como se verá, essa perspectiva está presente nas Resoluções dos Congressos Nacionais do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, realizados nos anos 2004<sup>1</sup> e 2005<sup>2</sup> pelo Conselho do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) e pelo MTE/Secretaria de Políticas Públicas de Emprego.

Ainda nesta primeira parte do relatório, será apresentada a **justificativa**, elaborada nas atividades realizadas, para posicionar o Observatório enquanto parte constituinte de um sistema que integre as políticas públicas de emprego, trabalho e renda, nas diversas instâncias da federação e, em particular, no MTPS. Pretende-se nesta

---

<sup>1</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). I Congresso Nacional: sistema público de emprego, trabalho e renda. São Paulo: MTE, Codefat, Fonset, 2004.

<sup>2</sup> \_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). II Congresso Nacional: sistema público de emprego, trabalho e renda. São Paulo: MTE, Codefat, Fonset, 2005.

parte retomar as motivações que tornam premente a geração de informações para a gestão das políticas públicas do trabalho no Brasil, tais como a necessidade de se compreender as especificidades do mercado de trabalho brasileiro e do processo de descentralização das políticas públicas.

Em seguida são apresentados os **objetivos** do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho. A partir da indicação de um objetivo geral relacionado à produção de conhecimento sobre o mundo do trabalho aplicado às políticas públicas, aqui serão detalhados os objetivos específicos.

Em seguida serão apresentadas as **diretrizes metodológicas** e as **estratégias** sugeridas para o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho para possibilitar a consecução dos objetivos apontados anteriormente. Neste sentido, destacam-se as estratégias de fortalecimento dos espaços de participação e controle social, as diretrizes metodológicas, e aquelas que devem orientar a definição do espaço institucional e os instrumentos e ferramentas a serem desenvolvidos pelo Observatório Nacional do Mercado de Trabalho.

Esta primeira parte do relatório se encerra com a formulação de diretrizes relacionadas ao **espaço institucional** e aos **instrumentos e ferramentas** que deveriam ser adotados pelo Observatório Nacional do Mercado de Trabalho.

Na segunda parte do relatório será apresentada a **concepção de Rede Nacional de Observatórios do Trabalho** que está sendo constituída e para a qual as atividades previstas no Convênio pretendem contribuir. Da mesma forma, pretende-se nesta parte apresentar a justificativa para a constituição de uma Rede de Observatórios, os objetivos, estratégias e diretrizes pactuadas para a definição da sua construção.

É importante fazer duas ressalvas nesta introdução. Em primeiro lugar, apresentamos de forma separada as concepções de Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho por uma opção expositiva e, ao mesmo tempo, para se compreender o caminho percorrido nesta trajetória de construção. Mas, é importante destacar que se entende estes dois espaços como partes de uma mesma abordagem institucional para o enfrentamento das questões relacionadas ao mundo do trabalho e das políticas públicas de emprego, trabalho e renda no Brasil,

pautada na **produção e disseminação colaborativa de conhecimento** sobre estas temáticas.

Por outro lado, reforçamos mais uma vez que o processo de construção da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho é um caminho longo a ser percorrido, e que deverá ser permanentemente repactuado pelos participantes deste processo, não se esgotando, portanto, na proposta apresentada neste relatório.

## Concepção do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho

### **Antecedentes do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**

O Observatório Nacional do Mercado de Trabalho foi criado em 2002, no âmbito da Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego, com o objetivo de “promover estudos sobre o processo de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas de trabalho, bem como de assessorar os órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego nas matérias pertinentes”, segundo a Portaria N° 339, de 23 de agosto daquele ano, que o instituiu (anexo 1).

Sua constituição foi um desdobramento da criação, em 1999, do Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul<sup>3</sup>, o qual pressupôs a existência de seções nacionais nos países membros. Buscava-se com o Observatório do Mercado de Trabalho do MERCOSUL (OMTM) e junto às suas seções nacionais contribuir para a produção de conhecimento sobre o mercado de trabalho do países-membros e, ao mesmo tempo, acompanhar o impacto do processo de integração do bloco sobre os mercados de trabalho nacionais, incentivando a produção, coleta, análise e divulgação de informação sobre emprego, migrações de trabalho, formação profissional, seguridade social, normas reguladoras dos mercados de trabalho e as políticas e programas públicos relacionadas ao mundo do trabalho. Buscava-se ainda contribuir para a harmonização das estatísticas produzidas nos países, para permitir comparações internacionais, e para a uniformização das normas reguladoras dos países, em virtude da expectativa de ampliação das migrações internacionais.

---

<sup>3</sup> Segundo o site do Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul, este constitui “um órgão técnico permanente de informação e consulta das questões relacionadas com o mercado de trabalho, de caráter público e de gestão por parte do setor governamental e com participação tripartite (governo, empresários e trabalhadores). O Observatório é formado por seções nacionais da Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai. A coordenação é de responsabilidade dos Ministérios do Trabalho de cada país, ou do organismo responsável das políticas trabalhistas do país membro. O OMTM é um órgão auxiliar do Grupo Mercado Comum. Suas reuniões regionais, onde participam os responsáveis governamentais pelos ministérios do trabalho e os representantes dos atores sociais (empregadores e trabalhadores) se realizam semestralmente no quadro das reuniões dos órgãos sócio laborais (SGT 10, CSL e GANEMPLE) no país que tenha a Presidência Pro Témpore do MERCOSUL. O OMTM foi institucionalizado como o órgão técnico consultivo do Grupo de Alto Nível da Estratégia MERCOSUL para Crescimento do Emprego (GANEMPLE). O Objetivo Geral do Observatório é facilitar a tomada de decisões sobre o mercado de trabalho, incentivando a produção, coleta, análise e divulgação de informação sobre o mercado de trabalho no MERCOSUL, entendendo como tal, entre outras as relativas ao emprego, as migrações de trabalho, a formação profissional, a segurança social, as normas reguladoras dos mercados de trabalho e as políticas e programas públicos que lidam com estas áreas temáticas” (In: [www.observatorio.net/pt](http://www.observatorio.net/pt)).

Nesta fase, destacou-se, na atuação do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, o trabalho desenvolvido junto à assessoria internacional do MTE. Como exemplo, entre as atividades desenvolvidas neste período esteve o assessoramento à implantação do Observatório do Mercado de Trabalho do Timor Leste em 2011, a instituição da política de salário mínimo naquele país e, de forma continuada, as ações junto ao OMTM. Além disso, foi importante o assessoramento ao Gabinete do Ministro, no processo de elaboração da “Agenda Nacional do Trabalho Decente”, dos seminários regionais e nacionais, que culminaram no “Plano Nacional do Trabalho Decente”, sendo o Brasil o único país a instituir um plano específico para esta agenda.

Em 2012, o Observatório passou a ser vinculado à Coordenação Geral de Estatísticas do Trabalho (CGET) da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda (SPPE) e, em 2014, ao Gabinete da SPPE, conforme Portaria MTE Nº 2061 DE 30/12/2014, publicada no DOU de 02 de janeiro de 2015 (anexo 2).

O Observatório Nacional do Mercado de Trabalho buscou desde o início estabelecer parcerias com outros órgãos produtores de informação e conhecimento sobre o mundo do trabalho. Destacam-se neste sentido a Cooperação Técnica com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) para produção do boletim do mercado de trabalho, com produção regular (boletins mensais e temáticos) e, no último Plano Plurianual, o Observatório passou a monitorar os indicadores da agenda do trabalho decente, além de divulgar os estudos produzidos no âmbito dos Convênios do MTE com o DIEESE.

Em 2014, o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho iniciou um processo de reestruturação, com o objetivo de consolidá-lo enquanto ferramenta de acompanhamento do mercado de trabalho e das políticas públicas de trabalho, emprego e renda, de forma a subsidiar o planejamento das ações da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE/MTE) e das Secretarias do Trabalho dos governos subnacionais. O Observatório passou, então, pela ampliação da equipe técnica com servidores concursados, pela retomada e ampliação das suas atividades e das parcerias com outras instituições, dentre elas com o DIEESE e com o IPEA, esta última orientada para a produção de estudos sobre o mercado de trabalho e para a avaliação de políticas e programas sob responsabilidade da SPPE.

O Convênio firmado entre o MTE e o DIEESE, em 2014, prevê uma meta específica voltada para o fortalecimento do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, no sentido da constituição da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho, contudo, no conjunto das metas do convênio serão desenvolvidos instrumentos (anúários estatísticos, sistemas de consultas, metodologias), indicadores e informações, estudos, formação de gestores e conselheiros, entre outros subsídios que contribuirão, sobretudo com os propósitos do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho.

Outra iniciativa na sua reestruturação do Observatório Nacional foi enfatizar a reunião e organização das bases de dados relativas ao mundo do trabalho para subsidiar a formulação e avaliação das políticas públicas implementadas pelo MTE e demais entes da federação. Para isso, foi criado, por meio de uma portaria do MTE, o Comitê de Integração das Informações sobre o Trabalho (COIIT), no qual o Observatório Nacional do Trabalho exerce a função de Secretaria Executiva, para articulação das bases de dados do ministério (anexo 3).

Além disso, o Observatório desenvolveu, por meio de sua equipe e de empresa contratada, uma plataforma para o monitoramento analítico do mercado de trabalho, incorporando na ferramenta, desenvolvida em *software* livre, e de atualização mensal, informações oriundas da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e do Sistema de Registro de Empresas de Trabalho Temporário (SIRETT), de forma a disponibilizar, não só a movimentação do emprego, como também o rendimento, em diversos níveis de desagregação geográfica e setorial<sup>4</sup>. Desde 2014, o Observatório, de maneira automatizada e coordenada por sua equipe técnica, faz o envio regular de Boletins sobre os mercados de trabalho local para todos os convenentes da SPPE, além dos conselheiros municipais e estaduais do trabalho e entidades econômicas. O envio do boletim é feito, hoje, para mais de 10.000 instituições, em todo país.

Além da importância de garantir, de maneira amigável, aos gestores subnacionais, o acesso a informações sobre o mercado formal de trabalho local e nacional, tais iniciativas possibilitaram uma aproximação entre esses gestores e o

---

<sup>4</sup> Disponível em: <mercadodetrabalho.mte.gov.br>. Acesso em: 19 out. 2015.

Observatório Nacional, que, graças ao debate sobre tais ferramentas, agora mantém um fluxo contínuo de comunicação.

É importante destacar que a criação do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho pelo MTE está referenciada em diversas experiências, no Brasil e no mundo, de criação de Observatórios para se refletir sobre as questões pertinentes ao mundo do trabalho e está inserida em um contexto mais amplo de reflexão e articulação em torno das políticas públicas de emprego, trabalho e renda no Brasil.

Na Europa, os Observatórios do Trabalho já são organizados há mais de 40 anos, período no qual evoluíram conceitualmente, na sua perspectiva de atuação sobre o mercado de trabalho e na forma de organização e gestão dos observatórios. Inicialmente, partiam da ideia de “planificação” do mercado de trabalho, para relacionar a demanda e a oferta de trabalho. Apesar de não ter sido totalmente abandonada pelas experiências seguintes, a ideia da “planificação” foi sendo substituída pela de “adaptação” dos recursos humanos às necessidades das empresas. Em virtude da dificuldade dos atores em expressar suas demandas, e mesmo das empresas em identificar o perfil dos trabalhadores de que necessitam, os Observatórios do Trabalho começaram então a buscar dar “transparência” à relação entre os atores, pondo em contato demandantes e ofertantes. Neste sentido, desde as primeiras experiências buscava-se apoiar a tomada de decisão, mas foram se ampliando os atores envolvidos neste processo e mudando-se a forma de organização, que passou de uma estrutura de “torre de observação” para outra de “rede de observação” dos atores que atuam no mercado de trabalho<sup>5</sup>.

Além das experiências locais de Observatórios do Trabalho europeus relatada anteriormente, existe o Observatório Europeu das Políticas de Emprego (EEPO)<sup>6</sup>, ligado à Comissão Europeia. Esse Observatório busca subsidiar a formulação, monitoramento e avaliação de políticas europeias e nacionais produzindo pesquisas sobre o mercado de trabalho e do emprego através de uma rede de especialistas de toda a União Europeia.

Em 2007 foi criado o Observatório do Mercado de Trabalho (LMO) com o objetivo de identificar e analisar as tendências do mercado de trabalho, coletar exemplos de “boas práticas”, estimular a discussão através da organização de encontros entre

---

<sup>5</sup> Palestra de Oriol Homs do Centro de Iniciativas do Trabalho da Europa e do Mediterrâneo (CIEM). In: DIEESE, 2001a.

<sup>6</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1086&langId=en>.

entidades, sócio, profissionais, organizações da sociedade civil e acadêmicos, entre outros objetivos. Por ser ligado ao Comitê Econômico e Social Europeu (EESC), o qual tem como propósito promover os espaços de participação social na Europa e fomentar os canais de comunicação das organizações da sociedade civil dos países-membro da União Europeia, o LMO tem uma prática diferente do Observatório Europeu das Políticas de Emprego<sup>7</sup>.

Outra experiência relevante é a do Governo do Canadá, na qual o surgimento do Observatório Nacional acompanhou o processo de descentralização das políticas públicas, bem como de adoção de políticas de trabalho ativas, para além das passivas<sup>8</sup>. Em um processo semelhante ao apresentado anteriormente para os observatórios europeus, o sistema de informação canadense, que antes atendia essencialmente o governo, passou a atender as necessidades de outros grupos (cidadão em geral, famílias, empresa) para a tomada de decisões relativa ao mercado de trabalho. Neste processo se ampliou o escopo temático, antes restrito ao tema da formação, incluindo a preocupação com a previdência, competências e trajetórias profissionais, entre outros<sup>9</sup>.

No Brasil, os Observatórios do Trabalho começaram a surgir na segunda metade da década de 1990. As primeiras experiências documentadas identificadas foram a do Observatório do Futuro do Trabalho, implantado em 1996, pela Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo e o Observatório do Trabalho do Rio Grande do Sul, criado em 2001 na Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social deste estado (DIEESE, SERT e STCAS, 2001), ambos em parceria com o DIEESE, o qual havia sido demandado pelo Movimento Sindical para subsidiar a crescente demanda por informações para apoiar a atuação dos trabalhadores nos conselhos de políticas públicas, como o CODEFAT e as Comissões Estaduais e Municipais de Emprego, como será retomado a frente. Neste contexto, em 1997 foi criado o Observatório Social da Central Única de Trabalhadores também em parceria com o DIEESE.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.lmo-observatory>.

<sup>8</sup> Por políticas públicas de emprego *ativas* entende-se as que visam à manutenção ou promoção do emprego, incluindo a formação profissional e a intermediação de mão de obra, e por políticas *passivas* as que visam à proteção do trabalhador desempregado, tais como o seguro desemprego.

<sup>9</sup> Palestra de Christian Dea do Human Resources Development do Canadá. In: DIEESE, 2001a.

<sup>10</sup> “O Instituto Observatório Social é uma organização sem fins lucrativos que tem como objetivo a geração de conhecimento para o mundo sindical e o mundo do trabalho. Com abrangência nacional e



Inicialmente, os Observatórios do Trabalho em âmbito subnacional surgiram na década de 1990 pela necessidade de se conhecer e entender a situação do trabalho em um momento de profundas mudanças e desequilíbrios expressos na “drástica regressão no mercado de trabalho, com aumento de todas as formas de desemprego, crescimento dos vínculos de trabalho vulneráveis, queda dos rendimentos reais e concentração da renda<sup>11</sup>”. Os governos estaduais e municipais foram postos diante da necessidade de assumir também a responsabilidade de dar respostas à crise, uma vez que eram as autoridades mais próximas dos cidadãos, mas também porque naquela década caminhava-se para a operacionalização da descentralização da gestão do Estado e das políticas públicas, de acordo com o que fora aprovado na Constituição Federal de 1988, que marcou o fim do regime militar e a consolidação do novo pacto nacional em torno da nova República e de instituições democráticas.

Pelo menos duas abordagens, uma de orientação neoliberal e outra construída no bojo da resistência e enfrentamento ao regime militar e suas estruturas autoritárias de gestão do Estado, estiveram em disputa naquele momento. O princípio da descentralização do Estado brasileiro, presente na Constituição, pressupunha que a descentralização das políticas em direção às unidades federativas subnacionais seria acompanhada da ampliação dos espaços participativos e de controle social. A Constituição Federal de 1988 reconheceu também os municípios como unidades da federação e lhes atribuiu responsabilidades na gestão das políticas públicas. Tratou-se, portanto, de uma construção histórica pautada nas lutas sociais, dos trabalhadores e outros segmentos sociais que demandavam que o Estado contemplasse as realidades locais e a complementaridade entre as unidades federadas no planejamento e execução das políticas ampliando a sua efetividade.

Contudo, a visão predominante no governo federal e em muitos governos subnacionais naquela década associava-se à visão de cunho neoliberal, para a qual o estrangulamento fiscal do governo federal também era apontado como reflexo da inadequação da centralização das políticas públicas em geral e da gestão federal das

---

internacional, o IOS realiza pesquisas e estudos especializados, com metodologias e processos participativos, que contribuem para a ação sindical, o diálogo social e o desenvolvimento sustentável. O IOS foi fundado em 1997 em uma iniciativa da CUT, Dieese, Cedec e Unitrabalho” (In.: <http://www.observatoriosocial.org.br/>)

<sup>11</sup> O DIEESE produziu um livro que analisou a situação dos trabalhadores brasileiros ao final da década de 1990. Ver: DIEESE, 2001b.

políticas de emprego em particular. Para essa visão, o Estado era ineficaz, ineficiente e deveria transferir para a iniciativa privada e para a sociedade a gestão das políticas sociais e que esta seria mais efetiva assentada sobremaneira nas localidades. Dessa forma, houve uma grande pulverização das ações. Esse modelo de gestão, no campo das políticas de trabalho, pautava pela transferência de recursos para os governos locais para realização da qualificação profissional, a qual era operacionalizada predominantemente por ONGs e sindicatos.

Ainda, em alguns discursos essa visão se associava à responsabilização do trabalhador pela sua “empregabilidade”, assim como a superação da própria pobreza e estabelecia a qualificação profissional como a principal política de emprego, a qual se daria no nível local. Neste sentido, se nos países centrais a qualificação profissional era usada enquanto política pública compensatória, focando nas demandas das empresas, já que o desemprego era visto como um fenômeno “friccional”, aqui no Brasil elas ganham *status* de propostas fundamentais para o enfrentamento da crise do mercado de trabalho e ia além ao focar a qualificação do trabalhador na direção do empreendedorismo, ou seja, o trabalhador deveria criar seu próprio emprego.

Nesse contexto de disputa sobre como enfrentar a crise e promover o desenvolvimento com trabalho e renda, os Observatórios do Trabalho precisavam produzir conhecimento que subsidiasse o debate público acerca das escolhas a serem feitas, o que implicava estudar as dinâmicas econômicas e a estruturação do mercado de trabalho e da renda nas várias dimensões do território, seus fluxos e interações, bem como a identificação das possibilidades de ação a partir dos poderes públicos, dos conselhos de participação das políticas públicas, das organizações de representação dos trabalhadores, empregadores, entre outras.

Cabe destacar ainda que algumas das primeiras experiências de observatórios foram motivadas também pela disputa do orçamento nos municípios, em particular nas cidades que tiveram experiências de “orçamento participativo”, nas quais a população em geral e os atores organizados são convidados a participar das decisões relativas a uma parte dos gastos a serem realizados nos governos locais.

A descentralização das políticas públicas de emprego, trabalho e renda tem se dado de forma lenta e restrita. Enquanto as políticas de saúde se estruturaram a partir de

um fundo público e se organizaram em torno de graduações e responsabilidades diferenciadas para as esferas da federação, as políticas de emprego tem se efetivado por meio da operacionalização de convênios com o MTE. Estes, inicialmente estabelecidos com Estados da Federação, passaram a ser municipalizados apenas a partir de 2005 através da criação dos Centros Públicos de Emprego, Trabalho e Renda, nos municípios com mais de 300 mil habitantes (Resolução nº 466 do CODEFAT), e posteriormente em municípios com mais de 200 mil habitantes (Resolução nº 560 do CODEFAT – anexo 5).

Contudo, até o presente momento, essa descentralização em direção aos municípios sofre muitas restrições à sua ampliação, dentre as quais se destaca a ausência de uma legislação adequada que estabeleça um sistema articulado, descentralizado bem como a estratégia de financiamento que supere a inadequação dos convênios.

É importante destacar que, no contexto dos anos 1990, foram criadas as Comissões Estaduais e Municipais de Emprego<sup>12</sup>, em decorrência da criação do FAT e do CODEFAT e a determinação de que deveria haver uma estrutura correspondente em estados e municípios, de caráter tripartite (empresários, trabalhadores e governos) e que deveriam ser as responsáveis pela elaboração de diagnósticos e propostas para a gestão das políticas de geração de trabalho e renda no nível local. Essa responsabilidade, no entanto, ficou restrita à política de qualificação profissional (PLANFOR) e, em alguma medida, aos programas de geração de trabalho e renda (empreendedorismo, associativismo, microcrédito, entre outras). A incidência sobre outras políticas tal como intermediação de mão de obra não se colocava, uma vez que só em meados dos anos 2000 ela passou a ser descentralizada para os municípios, mesmo assim com pouca abrangência territorial.

No âmbito do PLANFOR, por exemplo, as comissões de emprego passaram a assumir parte da responsabilidade pela indicação dos cursos que deveriam ser ofertados. Os membros destas comissões passaram então a demandar informações para esta tomada de decisão e os Observatórios do Trabalho despontaram como responsáveis em atender a essa demanda.

---

<sup>12</sup> Os critérios para reconhecimento das Comissões estaduais, distritais e municipais de emprego foram estabelecidos pelas Resoluções nº 63 (1994) e nº 80 (1995) do CODEFAT, as quais tiveram pequenas alterações por meio das Resoluções 114/96, 138/97, 227/99 e 270/01 (In: <http://portal.mte.gov.br/codefat/comissoes-estaduais-e-municipais-de-emprego.htm>)

A estrutura tripartite para a gestão das políticas de trabalho, proposta pelo CODEFAT, atendia aos pressupostos da Convenção nº 88 da OIT, aprovada na 31ª Conferência Internacional do Trabalho em 1948 e ratificada pelo Brasil em 1957. Esta Convenção trata da “organização do serviço de emprego” e traz nos artigos 4º e 5º o pressuposto da participação tripartite na organização e funcionamento do sistema público de emprego, por meio de comissões nacionais ou locais consultivas, as quais devem subsidiar a elaboração da “política geral do serviço de emprego”, destacando o encaminhamento dos trabalhadores aos empregos disponíveis<sup>13</sup>.

Um dos resultados deste processo de participação dos atores sociais nas Comissões e Conselhos foi o acúmulo de conhecimento sobre as questões relativas ao trabalho e as políticas públicas de emprego, trabalho e renda o que fomentou a organização e ao mesmo tempo subsidiou a participação destes atores nos Congressos do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, nacionais e regionais, realizados na primeira metade dos anos 2000.

Após um início de década de baixo crescimento e auge da crise do emprego, com a taxa de desemprego metropolitano alcançando 20,8%, em 2003, a economia brasileira voltou a apresentar resultado expressivo em meados da década de 2000, com crescimento de 5,7% e 3,2% do PIB em 2004 e 2005. O crescimento do ritmo da atividade econômica foi acompanhado do crescimento do emprego formal e queda do desemprego a partir de 2004. Grande parte desse resultado pode ser atribuído a uma mudança na política econômica que, apesar de manter o tripé macroeconômico vigente desde 1999 (câmbio flutuante, metas de inflação e superávit primário) implementou diferentes políticas de incentivo ao consumo interno, dentre as quais se destacam as políticas de transferência de renda, a expansão do crédito e a Política de Valorização do

---

<sup>13</sup> “Art. 4º — 1. Medidas apropriadas devem ser tomadas por meio das comissões consultivas, no sentido de assegurar a cooperação de representantes dos empregadores e dos trabalhadores e na organização e no funcionamento do serviço de emprego, assim como no desenvolvimento da política do serviço de emprego.

2. Essas medidas devem prever a instituição de uma ou mais comissões nacionais consultivas e, se necessário, de comissões regionais e locais.

3. Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores nessas comissões devem ser designados em número igual, depois de consulta às organizações representativas de empregadores e empregados, onde tais organizações existam.

Art. 5º — A política geral do serviço de emprego, quando se trata de encaminhar os trabalhadores aos empregos disponíveis, deve ser desenvolvida depois de consulta aos representantes de empregadores e de empregados por intermédio das comissões consultivas previstas no artigo 4º” (Convenção nº 88 da OIT, In: [www.oitbrasil.org.br](http://www.oitbrasil.org.br)).

Salário Mínimo, iniciada em 2005, que traria repercussões não só para a elevação dos rendimentos dos trabalhadores e queda na desigualdade da distribuição da renda do trabalho, mas também para a atividade econômica e o nível de emprego (DIEESE, 2012).

Neste contexto, em 2003 e 2005, foram realizados os Congressos Nacionais do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda. Nas Resoluções do II Congresso, na parte III A (VI), relativa ao “Sistema de Informações sobre o Mercado de Trabalho” foram definidas as prioridades relacionadas ao desenvolvimento de estudos e pesquisas sobre o mercado de trabalho e formas alternativas de inserção laboral, para subsidiar os atores do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda na tomada de decisão. Neste documento síntese, os Observatórios do Trabalho surgem, nas resoluções 71 a 73 apresentadas abaixo, como um instrumento estratégico de produção de conhecimento e articulação dos atores sociais, recomendando a sua organização em Rede, articulada ao sistema nacional de estatísticas do trabalho:

*“71. Instalar observatórios do mercado de trabalho em todos os estados, com gestão participativa tripartite e paritária, atuando em rede sob coordenação do MTE;*

*72. Propiciar condições para que os observatórios do mercado de trabalho possam gerar informações para acompanhamento das dinâmicas e tendências do mercado de trabalho em âmbito local, regional e setorial, nas áreas urbana e rural;*

*73. Articular os observatórios do mercado de trabalho a um sistema nacional de estatísticas e informações sobre o mercado de trabalho” (Resoluções do II Congresso Nacional do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, 2005 – anexo 6).*

Em 2012 foi a vez da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (CNETD) afirmar, no sub eixo 3.2 do seu relatório final, a importância da produção de estudos e pesquisas na consolidação de um Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, além de deliberar pela necessidade de definição e publicização dos indicadores de avaliação das políticas públicas de trabalho e pela capacitação de atores e agentes sociais envolvidos com estas políticas. Além disso, o relatório da Conferência apresentou todo um Eixo (IV) para agregar as deliberações acerca do “Fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como instrumento de governança democrática” (anexo 7).

Desde os anos 1990, portanto, os Observatórios do Trabalho vêm fortalecendo seu papel de apoio às políticas públicas de emprego, trabalho e renda no Brasil em diferentes locais e instituições. Destaca-se neste período o papel do DIEESE enquanto principal instituição envolvida na constituição de Observatórios do Trabalho, o que possibilitou um acúmulo e desenvolvimento metodológico que o torna referência no assunto no Brasil. Além de ter apoiado, como apontado anteriormente, a constituição do Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul e do próprio Observatório Nacional do Mercado de Trabalho no MTE, o DIEESE já desenvolveu, em parceria com governos e outras instituições, vinte e dois Observatórios, conforme quadro abaixo:

**Quadro 1: Observatórios do Trabalho implementados em parceria com o DIEESE**

Observatório do Trabalho	Vigência
Observatório do Futuro do Trabalho do Estado de São Paulo	1996 – 2002
Instituto Observatório Social	1997 - Hoje
Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul	1999 - Hoje
Observatório do Trabalho do Rio Grande do Sul	2001 – 2002
Observatório Nacional do Mercado de Trabalho (MTE)	2002 - Hoje
Observatório do Trabalho da Bahia	2010 - Hoje
Observatório do Trabalho de Curitiba	2008-2012 2014 - Hoje
Observatório do Trabalho de Osasco	2009-2012 2013 - Hoje
Observatório do Trabalho de São Paulo (município)	2006-2008 2014 - Hoje
Observatório do Trabalho do Paraná	2012 - 2014
Observatório do Trabalho de Porto Alegre	2012 – 2013 2013 -2014
Observatório do Trabalho de Campinas	2009 – 2010 2011 - 2012
Observatório do Trabalho de Manaus	2011 - 2012
Observatório do Trabalho de Recife	2002 – 2004 2011 - 2012
Observatório do Trabalho do Rio Grande do Norte	2008 - 2009
Observatório do Trabalho de Goiás	2009 – 2011
Observatório do Trabalho de Pernambuco	2009 - 2010
Observatório do Trabalho do Espírito Santo (Grande Vitória)	2008 - 2009
Observatório do Trabalho do Sergipe	2008 – 2009 2010 - 2011
Observatório do Trabalho de Diadema	2007 - 2008
Projeto com a Agência Gaúcha de Desenvolvimento e Promoção do Investimento (AGDI)	2013 - 2015

Vale um destaque sobre a descontinuidade dos Observatórios do Trabalho tanto no âmbito federal como nos governos subnacionais. Esse fenômeno pode ser explicado em boa medida pela frágil institucionalidade das estratégias operacionais das políticas públicas de emprego, trabalho e renda como um todo, tal como já abordado nesse

relatório. As tentativas de constituição de um sistema público capaz de integrar e articular as políticas, estabelecer mecanismos adequados ao financiamento e gestão das mesmas e promover a colaboração entre os entes da federação na operacionalização das ações não têm alcançado bom termo, permanecendo sempre inconclusas as medidas nessa direção. Dessa forma, não há uma obrigatoriedade, sobretudo dos entes subnacionais, de manter ações permanentes no campo das políticas públicas do trabalho e tampouco um conjunto mínimo de ações comuns às várias unidades da federação. A existência ou não dessas ações decorre mais da disposição governamental ou da capacidade de mobilização da sociedade organizada, o que as torna suscetíveis às intempéries do ciclo político-eleitoral.

Para finalizar esta parte do relatório, cabe ênfase a um aspecto dos antecedentes relatados: o princípio da participação social tem se afirmado enquanto um elemento fundamental nas reflexões acerca das políticas públicas de emprego, trabalho e renda, sendo a sua promoção um objetivo norteador das ações dos Observatórios do Trabalho. Estes constituem instrumentos privilegiados de fomento à elaboração de diagnósticos participativos bem como da construção de propostas para subsidiar a formulação e monitoramento das políticas públicas de emprego, nos diferentes níveis da federação, o que pode ser potencializado pelo processo em curso de descentralização das políticas públicas de emprego, trabalho e renda.

### **Justificativa: por quê ter o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho nos dias atuais?**

Apesar dos avanços recentes no mercado de trabalho brasileiro, nossa formação societária continua marcada por desigualdades estruturais, que mantém a heterogeneidade de inserções laborais, a baixa qualidade dos postos de trabalho e baixos e desiguais rendimentos (DIEESE, 2012).

Além disso, a força de trabalho é encarada como um fator produtivo facilmente desmobilizável, o que é corroborado no Brasil pela flexibilidade dos contratos de trabalho, que implica em uma alta rotatividade (DIEESE, 2014). Neste sentido, o trabalho como um direito social, um bem coletivo da sociedade e, portanto, como uma

responsabilidade também coletiva, ainda não está completamente instituído e tampouco ocupa a centralidade esperada nas políticas de desenvolvimento.

Por outro lado, o Estado brasileiro tem sido, nas últimas décadas, palco de tensões entre visões que buscam ampliar suas funções na promoção do desenvolvimento do país e outras que pressionam pela diminuição das suas funções e enxugamento das suas instituições. Apesar das importantes conquistas presentes na Constituição Federal de 1988, no sentido da opção por um Estado que deveria garantir direitos sociais básicos para a população, nos anos 1990 os governos eleitos, pautados na agenda neoliberal, realizaram um processo de desmonte de instituições públicas brasileiras.

Dois aspectos devem ser ressaltados neste período. O primeiro se refere, ao aprofundamento do carácter heterogêneo do mercado de trabalho brasileiro. Nas décadas passadas, a heterogeneidade das relações de trabalho já era uma característica estruturante deste mercado. O crescimento urbano nos centros dinâmicos da expansão capitalista foi acompanhado de um forte movimento migratório, tanto rural-urbano, como inter-regional, com grandes contingentes populacionais sendo jogados nos centros urbanos, nos quais apenas uma parte pôde ser incorporada ao mercado formal de trabalho. Nos anos noventa esta heterogeneidade se aprofundou, tornando crescente o peso relativo das inserções ocupacionais à margem do mercado formal, do desemprego, ao mesmo tempo em que avançava na desqualificação dos postos formais e retração dos rendimentos (DIEESE, 2001b).

O outro aspecto a ser ressaltado, diz respeito à ofensiva ideológica defensora da desregulação e do “Estado mínimo”, e que propôs as “regras de mercado” como ideário básico da organização econômica, política e social. No que tange ao mercado de trabalho, a adoção deste ideário neoliberal implicou em referendar a visão de que os problemas do mercado de trabalho têm origem e solução nele próprio. Trata-se da “rigidez” de mercado de trabalho frente à legislação “engessada”, a ação sindical “protegida”, o custo da contratação formal, a falta de qualificação dos trabalhadores, entre outras, que são os fatores explicativos da crise do mercado de trabalho. Um forte elemento dessa ofensiva ideológica foi a adoção da noção da “empregabilidade” em substituição a de “emprego”. Através dessa mudança, o desemprego não é mais explicado pela insuficiência da oferta de postos de trabalho, e sim pela “insuficiência” do trabalhador para assumir o posto de trabalho. A esta “insuficiência” do trabalhador



em gerar sua “empregabilidade”, emprestou-se o significado de falta de qualificação profissional, tornando ele próprio o responsável pelo seu desemprego, ou de outra forma, sua qualificação não foi “suficiente” para tirá-lo desta condição.

Em sinergia com essa visão, várias medidas governamentais levaram ao desmonte da capacidade do Estado brasileiro, neste período, de planejar e executar políticas públicas. Essas medidas foram em várias frentes: ausência de investimentos públicos em setores estratégicos, privatizações, focalização e fragmentação de programas sociais, terceirização dos serviços públicos, diminuição ou a não ampliação do quadro de pessoal (concursos públicos) para servidores, entre outros<sup>14</sup>. Foi apenas a partir de 2003, e mais intensamente em 2005 que o estado começou a assumir novamente uma posição mais ativa na promoção do desenvolvimento nacional, e particularmente na promoção de políticas públicas de emprego, trabalho e renda<sup>15</sup>.

No contexto destas disputas, desde a década de 1980, o Estado brasileiro vive um processo de democratização, ainda inconclusa, permanecendo muitas instituições e estruturas centralizadas e pouco permeáveis à participação e ao controle social. Embora o processo de democratização não deva se confundir com descentralização, a proposta de democracia que se construiu no Brasil na década de 1980, com o debate amplo realizado com sociedade civil e que culminou com a promulgação da Constituição Federal de 1988, comportava a visão de que estados e municípios assumissem maior responsabilidade com relação às políticas públicas.

A municipalização da política pública de emprego, trabalho e renda, por sua vez, só começou a ganhar uma institucionalidade a partir de 2005, com a Resolução nº 466 do CODEFAT descrita anteriormente. Além de ser um instrumento voltado para aperfeiçoar e descentralizar a gestão dos programas ela visava contribuir para um melhor aproveitamento dos recursos oriundos de fundos financeiros dos trabalhadores, (FAT) e, deveria ainda, ser articulada nacionalmente para ter o papel complementar no âmbito dos programas de crescimento, trazendo a questão do emprego para o centro da política econômica, enquanto elemento mobilizador da sociedade local. Porém, essa resolução sofreu alterações posteriormente e não houve avanços no sentido de aprovar legislação específica que normatizasse e criasse condições adequadas de operacionalização de um

---

<sup>14</sup> CARNEIRO, 2009 e DIEESE, 2001.

<sup>15</sup> KREIN, SANTOS E NUNES, 2012.

sistema integrado e descentralizado das políticas públicas de emprego, trabalho e renda. Já em 2015, a SPPE elaborou um novo projeto de lei com este propósito e o submeteu a discussões públicas junto ao CODEFAT e aos Fóruns de Secretários do Trabalho (FONSET e FONSEMT). Até o presente momento não há desdobramentos em termos de encaminhamentos do referido projeto de lei ao Congresso Nacional.

Este processo demanda também um aperfeiçoamento da relação federativa. No entanto, no âmbito do emprego, trabalho e renda (assim como outros setores), ainda persiste um desequilíbrio nas relações entre União, estados e municípios, na atribuição de cada ente e uma relação frágil entre os diferentes níveis de governo quanto à execução das políticas públicas. Não há obrigação, por exemplo, para que cada município aporte uma rubrica orçamentária para execução das políticas públicas de emprego, trabalho e renda, ficando a critério da agenda de cada governante, o que muitas vezes se inviabiliza pela crise fiscal e Lei de Responsabilidade Fiscal.

O resultado é que, ainda no ano de 2015, as políticas públicas do trabalho estão centralizadas no governo federal e pouco compartilhadas com as esferas subnacionais e com fraca participação da sociedade. Ou seja, há uma debilidade na compreensão e tratamento da relação entre o local e o nacional, o que fragiliza o pacto federativo no âmbito destas políticas.

Diferentemente das outras políticas sociais, como por exemplo, a saúde, educação e assistência social, no campo do trabalho, emprego e renda não houve nenhuma predeterminação legal e constitucional que estimulasse o governo federal a desenhar uma política descentralizada. As políticas públicas de trabalho ainda são fragmentadas e padecem de um sistema que as integre e articule, bem como de políticas de proteção ao emprego. Cabe destacar, contudo, a iniciativa recente do governo federal de instituir o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), por meio da Medida Provisória nº 680, de 06 de julho de 2015, que possui vigência determinada, com possibilidades de adesões ao Programa até dezembro de 2015 e com duração de no máximo 12 meses. O Programa, nesta primeira edição, é também visto como uma experiência a ser avaliada sobre sua pertinência para atender aos propósitos estimados.

Outro aspecto a ser destacado como justificativa para a estruturação dos Observatórios do Trabalho refere-se às restrições ao acesso público à informação, o que

limita a participação e o controle social. Para além da disponibilização da informação, no sentido da qual se tem avançado por meio das tecnologias de informação e comunicação disponíveis (como, por exemplo, por meio do desenvolvimento de duas plataformas para consulta de informações, no âmbito da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego e da Secretaria de Relações do Trabalho<sup>16</sup>), a proposta da instituição de Observatórios visa aproximar os atores sociais na gestão das políticas de trabalho, emprego e renda.

Além disso, a formulação, execução e avaliação de políticas públicas são dimensões de um processo contínuo e dialético e, no caso brasileiro, marcado por diversas discontinuidades, dado, sobretudo, sua fraca institucionalização e dependência do ciclo político.

Nesse contexto em que se encontram o trabalho, o Estado brasileiro e as políticas públicas de emprego, trabalho e renda, o fortalecimento do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho tem como objetivo central evidenciar e promover o debate público sobre as bases que sustentam as condições de trabalho atuais e sobre estratégias para superá-las.

É função de um Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda a produção de informações primárias e sistematização de informações secundárias sobre o mercado de trabalho. A existência de um Observatório do Mercado de Trabalho se situa neste contexto, enquanto instrumento privilegiado capaz de articular esse conjunto de informações e produzir conhecimento. Segundo Moretto (2007), o Observatório do Trabalho:

*“pode ser o elo de ligação entre os produtores de dados e os usuários, tanto públicos como privados. Ademais, pode mobilizar toda a competência existente no país para se criar uma rede de pesquisa que incentive a produção de análises nacionais, regionais e locais que contribua para subsidiar a formulação das políticas de mercado de trabalho, mas também das políticas públicas que tenham no emprego uma variável importante. Nesse sentido, cabe destacar a necessidade de o Observatório capacitar-se – tanto em termos de estrutura física como de pessoal – para poder antecipar-se às mudanças no mercado de trabalho e nas condições de contratação de mão-de-obra, na jornada de trabalho etc. Isso é ponto importante para auxiliar tanto os formuladores como os*

---

<sup>16</sup> Em setembro de 2015, as experiências destas duas secretarias, no desenvolvimento destas tecnologias, bem como a experiência da rede de observatórios foram apresentadas em reunião de pesquisadores da área do trabalho, junto ao XV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, realizada em Campinas, na Unicamp, entre os dias 15 a 19 de setembro. As apresentações, sob a forma de Fórum, podem ser acessadas em: [http://abet2015.com.br/wp-content/uploads/2015/09/P\\_Detalhada\\_Foruns\\_Mesas.pdf](http://abet2015.com.br/wp-content/uploads/2015/09/P_Detalhada_Foruns_Mesas.pdf)

*tomadores de decisão, para que estes tenham elementos norteadores e possam propor e decidir sobre as políticas com maior acerto.*

*A organização do Observatório deve prever ramificações regionais, e nesses casos pode ser importante a parceria com institutos de pesquisas e com as entidades representantes dos trabalhadores e dos empregadores, buscando abrir caminhos para a coleta de informações produzidas por esses atores do mercado de trabalho. Este trabalho de parceria adquire um caráter estratégico principalmente nas regiões onde é mais difícil a coleta de dados, em geral os municípios pequenos e nas zonas rurais. Nesses casos, a forma de atendimento do serviço de emprego a essas comunidades pode se beneficiar e se alimentar das informações obtidas juntos a esses parceiros. Ademais, isso pode ser importante para a realização de estudos prospectivos que apontem os caminhos do futuro do trabalho” (MORETTO, 2007: 214-215).*

Neste sentido, a estruturação de um Observatório Nacional do Mercado de Trabalho capaz de reunir informações e produzir conhecimento aplicado à formulação e monitoramento das políticas públicas de emprego, trabalho e renda se justifica, tanto pela importância que tem o conhecimento do mercado de trabalho para as denominadas políticas ativas de emprego, como também pelo seu papel potencial de articulador de uma Rede de Observatórios do Trabalho, que reúna não só os próprios Observatórios, mas pessoas e instituições envolvidas com as questões do mundo do trabalho, possibilitando a produção coletiva e colaborativa de conhecimento.

### **O que é o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho?**

A partir das experiências do DIEESE e MTE (MTPS) e das discussões que dão origem a esse relatório, o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho (ONMT) constitui-se num órgão técnico, responsável pela elaboração e disseminação, própria e de maneira colaborativa em rede com outros entes, de informações, estudos, análises e outros subsídios para a constituição da agenda e planejamento, monitoramento e avaliação de políticas públicas no campo do trabalho.

Seu vínculo é com o MTPS, sendo fundamental que constitua um órgão colegiado para assegurar a participação tripartite na sua condução. O Observatório deve assessorar não apenas ao MTPS, mas também aos conselhos de políticas públicas constituídos no âmbito desse ministério, sobretudo o CODEFAT dado a sua responsabilidade face às políticas públicas de emprego, trabalho e renda. A partir de um conjunto de mecanismos, o Observatório deverá também ser um elo de apoio e fomento as iniciativas de observação no campo do trabalho em governos subnacionais.

## **Objetivos do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**

O objetivo do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho é **o de produzir e fomentar a produção participativa e colaborativa e disseminação de conhecimento e promover o debate público para compreender os problemas e os desafios que afetam o mundo do trabalho e para subsidiar a formulação, monitoramento e avaliação das políticas públicas, visando influir na agenda pública do desenvolvimento de modo a transformar a realidade em prol de condições de trabalho e renda dignos para todos.**

O Observatório Nacional do Mercado de Trabalho deve compreender o presente e olhar o futuro e, apesar dos riscos inerentes a essa tarefa, tentar identificar tendências, propor alternativas, compreender as diferentes visões dos atores sociais (diálogo social) e procurar responder para onde caminha o mundo do trabalho.

O Observatório deverá se pautar pela escolha de temas estratégicos – em diálogo junto aos conselhos nacionais do MTPS – e estimular a produção de conhecimento simultâneo no próprio Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, nos Observatórios do Trabalho Subnacionais, na academia e demais instituições de estudos e pesquisas, criando espaço para desenvolvimento metodológico e analítico colaborativo. Nesse sentido, zelar pela integração e articulação das várias iniciativas e instrumentos sob sua responsabilidade, bem como buscar conexão com iniciativas de outras áreas do MTPS e do governo como um todo.

Esta maior articulação entre os diferentes atores públicos, sejam do nível nacional, estadual ou municipal, assim como atores da sociedade civil, em torno da discussão e aprimoramento do enfrentamento dos problemas e desafios do mundo do trabalho pode ser alavancada pela constituição de espaços de construção de conhecimento e de reflexão acerca das políticas públicas de emprego, trabalho e renda no âmbito local. Nesse sentido, fomentar a constituição de Observatórios do Trabalho nas esferas subnacionais de governo, oferecendo ferramentas e apoio técnico, metodológico e financeiro é um objetivo fundamental do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho. Além disso, pode ser importante, sobretudo pensando no fomento à produção acadêmica de conhecimentos sobre o trabalho e na formação de profissionais e pesquisadores neste campo, o apoio a iniciativas no âmbito das universidades. Nesse

sentido, vale mencionar a iniciativa em curso, empreendida pela equipe técnica do ONMT/MTE para estabelecer parcerias com algumas Universidades Federais, com vistas a apoiar projetos já existentes, fomentar a constituição de novos núcleos para desenvolvimento de novas metodologias de análise do mercado de trabalho.

Para alavancar a troca permanente de informação e subsidiar a tomada de decisões no âmbito das políticas públicas, o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho deve investir na elaboração de indicadores sintéticos que coloquem em diálogo distintas fontes de informação favorecendo a produção de conhecimento. Para isso, é fundamental que se estreite o diálogo e interação com os produtores de informação com vistas a aprimorar a captação e a consistência das mesmas.

Observatório Nacional do Mercado de Trabalho é também um instrumento que permite fortalecer o tema do Trabalho, incluindo e reforçando-o na agenda pública, a partir do fortalecimento do próprio MTPS. Assim, ele será um instrumento importante para superação dos gargalos para o protagonismo do MTPS por meio da produção de conhecimento novo e do fomento constante do debate público qualificado.

Cabe ao Observatório Nacional do Mercado de Trabalho organizar e tornar pública a informação estatística oriunda das bases de dados geridas pelo MTPS, sobretudo aquelas dos registros administrativos das políticas e programas de trabalho, emprego e renda. Também cabe ao Observatório Nacional reunir as informações ou orientar o acesso a outras fontes de informações pertinentes aos estudos sobre o mundo do trabalho. Será necessário continuar o desenvolvimento de ferramentas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) que concorram para publicizar a informação e gerar conhecimento em rede. Com este propósito, o ONMT/MTE celebrou acordo de cooperação com a Universidade de Brasília (UNB), para a segunda fase do desenvolvimento do painel de monitoramento do mercado de trabalho e, junto à Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (Dataprev), estão sendo desenvolvidos painéis de monitoramento voltados para a gestão das políticas públicas de emprego, com indicadores desenvolvidos ao longo dos dois últimos anos, além de painel de monitoramento do atendimento junto à rede do MTPS.

O Observatório Nacional do Mercado de Trabalho deve ainda subsidiar o ministro, gestores e técnicos do MTPS com informações sobre a conjuntura e temas

específicos da gestão das políticas sob competência do MTPS e para aprimorar a oferta do serviço público nesse campo, bem como os Conselhos de políticas públicas, tais como o Conselho do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), o Conselho de Relações do Trabalho (CRT), o Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (CCFGTS), o Conselho Nacional de Imigração (CNIg), entre outros.

Em suma, é necessário que o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho seja compreendido enquanto parte integrante do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda atuando enquanto: 1) fonte e produtor de informações; 2) apoio à tomada de decisão (produzindo boletins, relatórios, estudos, pesquisas, diálogo social, entre outros); e 3) apoio à gestão das políticas públicas (monitoramento e avaliação das políticas públicas).

### **Diretrizes Metodológicas e Estratégicas do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**

Entre os vários desafios do ONMT, destaca-se aqui a capacidade de cumprir sua missão considerando a circularidade do ciclo das políticas públicas: da formação da agenda pública e definição das políticas, passando pelo planejamento, monitoramento e avaliação. O ONMT possivelmente será demandado para atuar de maneira concomitante nessas várias etapas do ciclo das políticas gerando informações, indicadores, conhecimento para a definição da agenda, para a elaboração das políticas e para o seu ciclo operacional de planejamento, monitoramento e avaliação.

Para que o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho possa atingir seus objetivos é importante que ele esteja estruturado a partir de algumas diretrizes metodológicas. As discussões realizadas na produção desse relatório, e em particular a metodologia de observação do DIEESE, sugerem que o ONMT deveria articular seu trabalho a partir do seguinte tripé metodológico, que tampouco é linear, antes opera de forma circular e até mesmo concomitante, fazendo jus ao ciclo das políticas públicas.

### *I. Produção de Informações que evidenciem as dimensões analíticas das temáticas ou realidades a serem estudadas*

Esse eixo implica na identificação, acesso, processamento e organização de bases de dados em cadastros de fontes e variáveis, produção de indicadores bem como sua disponibilização por meio de sistemas de consultas abertos ao público. A produção de informações é compreendida como um momento crucial, pois é quando as perguntas são formuladas, o conceito é adotado, a realidade passa a ser recortada com determinados filtros. A participação dos entes (entidades representativas de trabalhadores, empregadores, universidades e outras instituições dedicadas à produção de conhecimento sobre o mundo do trabalho, entre outros) que incidem ou interagem com determinada situação ou temática devem ser mobilizados para que o olhar seja o mais complexo possível e se considere a heterogeneidade, as tensões e conflitos, as expectativas, entre outras dimensões.

Cabe ressaltar a importância da construção de indicadores de gestão e de efetividade levando-se em conta também as necessidades dos gestores e conselheiros de estados e municípios. Estes têm maior proximidade com a realidade local, não apenas do ponto de vista da gestão, mas também como usuários dos serviços e das políticas públicas, que se efetiva a partir da dinâmica local e dos costumes dos seus habitantes. Considerar as necessidades locais e as suas especificidades para a escolha das informações e dos indicadores que serão a base da análise das políticas públicas também é fundamental para o sucesso do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho.

Portanto, a organização e disponibilização pública da informação estatística contribui para o aprimoramento da política pública, possibilitando análises e subsidiando a tomada de decisão em relação à intermediação de mão de obra, seguro desemprego, qualificação profissional e outras políticas de geração de emprego, trabalho e renda. Além disso, para aprimorar ainda mais este processo, a sistematização e divulgação da informação ampliam as possibilidades de produção de conhecimento por parte da academia, movimento sindical, setor empresarial, e governos, enriquecendo ainda mais a produção de conhecimento.

A elaboração de indicadores de monitoramento da eficiência, eficácia, efetividade das políticas e indicadores orientados para a agenda do desenvolvimento



permite o aprimoramento da gestão, dos resultados e do impacto que as políticas de emprego, trabalho e renda possam ter na sociedade brasileira, criando parâmetros para que os esforços sejam construídos no sentido de diminuir a desigualdade e contribuir para construção de mais justiça social.

## **II. *Estudos e análises exploratórias que visam aprofundar o conhecimento sobre determinadas situações problema ou desafios***

Esse eixo implica na realização de estudos técnicos que podem envolver a análise socioeconômica a partir de informações estatísticas, ou diagnóstico participativo, ou pesquisas qualitativas, ou outras metodologias analíticas, ou mesmo a articulação de várias dessas estratégias para um mesmo estudo. Neste eixo também é fundamental a criação de espaços interativos e colaborativos para a formulação do conhecimento.

Para avançar além de organizar e disponibilizar a informação e de criar indicadores, faz-se necessário uma análise reflexiva mais profunda. Por isso, o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, diretamente ou por meio de parcerias e da Rede de Observatórios do Trabalho, deve ainda realizar estudos, pesquisas, relatórios analíticos e boletins sobre temas relevantes para a compreensão dos problemas e desafios do mundo do trabalho e das políticas públicas e criar e manter instrumentos para publicizar o conhecimento produzido.

Será importante que o Observatório Nacional construa e atualize permanentemente uma agenda de temas ou situações problema no campo do trabalho e das políticas públicas para mobilizar a produção desses estudos e análises de sua própria equipe e a partir de diferentes lugares institucionais (rede). Essa agenda temática deverá se sustentar a partir de iniciativas que mobilizem e viabilizem a produção do conhecimento.

## **III. *Fomento à participação social e ao debate público acerca dos problemas e desafios investigados pelo Observatório, bem como mediação de espaços de diálogo***

*social para a formulação de propostas que possam transformar a realidade diagnosticada*

Nesse eixo espera-se levar ao debate nos fóruns públicos (conselhos de políticas públicas, por exemplo) e em espaços criados especificamente para tal (seminários, oficinas, cursos, etc.) o resultado dos estudos produzidos pelo Observatório. A expectativa é que os atores sociais e governamentais se apropriem do conhecimento gerado para decidir sobre suas ações e incidir sobre as políticas públicas.

Nesse sentido a **comunicação** é essencial para o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e a articulação entre os diversos atores deve ser permanentemente estimulada. Portanto, deve-se criar instrumentos e fomentar a comunicação entre gestores, técnicos, conselheiros, estudiosos do mundo do trabalho. A partir da promoção do debate público e do diálogo social acerca dos problemas e desafios do mundo do trabalho, é possível qualificar ainda mais a ação pública no sentido do enfrentamento coletivo dos problemas e desafios, mesmo que os atores possam ter olhares e opiniões diferentes a respeito do mesmo tema. A aproximação do Observatório junto à Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (Abet), por meio de Acordo de Cooperação, celebrado em julho de 2015, constitui um passo importante para estimular a ampliação da comunicação da rede de Observatórios junto aos pesquisadores da área do trabalho.

Os próprios indicadores e estudos serão a base do debate público, com atores envolvidos no mundo do trabalho, ou seja, governos, universidades, sindicatos, empregadores. Estas discussões deverão estar voltadas para as políticas públicas no sentido de qualificá-las.

O debate acerca das informações e das políticas pode ser aprimorado também a partir da realização de atividades de **formação** para gestores e técnicos das administrações públicas e para conselheiros do âmbito do Trabalho. Tanto a formação quanto a comunicação devem ser realizadas pelo Observatório Nacional do Mercado de Trabalho com o objetivo de **fomentar a participação social** nos espaços de debate público e formulação de políticas públicas de emprego, trabalho e renda.

Uma vez que o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho articula e incentiva a integração dos atores em espaços comuns de reflexão sobre o mundo do trabalho, possibilita a transformação da informação em conhecimento. Isso se faz a partir da observação conjunta, multipartite, interdisciplinar e multidimensional, pautada na presença do contraditório e na busca de convergências a partir de questões que se mostram pertinentes para diversos atores.

Neste sentido, os trabalhadores, empresários, gestores públicos, parlamento e entidades científicas devem manter diálogo permanente com o Observatório. Um dos espaços privilegiados para este diálogo são os conselhos. Além disso, o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho deve participar de simpósios, seminários, oficinas e outras atividades com participação ampla. Só assim, é possível buscar uma visão complementar para tomada de decisões, por parte dos governos, que convirjam para aprimorar as políticas públicas que permitam acessar direitos que melhorem a vida em comum e a coletividade; além de fortalecer o controle do Estado pela sociedade a partir do fortalecimento da participação na definição dos destinos e definição das políticas públicas.

O Observatório Nacional do Mercado de Trabalho tem ainda o papel de articulador de uma rede de observação. O Observatório Nacional e os Observatórios subnacionais podem contribuir para aprofundar a discussão da descentralização e para reflexão crítica ampla acerca das políticas públicas por meio da aproximação da relação entre entes da federação.

### **Espaço institucional**

Para que o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho atinja os resultados esperados, é importante que ele tenha um espaço institucional que dê suporte e condições operacionais aos desafios postos para a produção própria e colaborativa de conhecimento a partir da articulação das áreas do MTPS produtoras e demandantes de informações e conhecimento, de diferentes instituições e atores sociais.

Neste sentido, faz-se necessário que o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho tenha respaldo para estimular e subsidiar o debate público e o diálogo social

acerca do conhecimento, não apenas em relação ao processo de sua produção, mas também em relação aos seus resultados.

É importante que a sua equipe tenha legitimidade institucional para promover a articulação interna ao MTPS, sobretudo nas áreas ligadas à Secretaria Especial do Trabalho, e seja capaz de subsidiar o diálogo social, a produção de conhecimento em rede, a elaboração própria de indicadores e o desenvolvimento de estudos e pesquisas.

É importante também que, sendo o MTPS produtor de informações fundamentais para o Observatório, mantenha um espaço de crítica permanente da informação estatística – análise de consistência, sugestões para aprimoramento ou ampliação da informação captada, etc. Esse espaço de crítica tem um caráter técnico, mas não só, sendo relevante para os propósitos do Observatório que a informação estatística possa dialogar e interagir com as informações produzidas pelos atores da sociedade, em particular no âmbito dos conselhos.

Dessa forma, recomenda-se que o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho:

- Mantenha-se vinculado e gerido pelo MTPS / Secretaria Especial do Trabalho (ou equivalente), configurando-se como um órgão interno com capacidade e legitimidade para articular as diferentes áreas desta Secretaria, tendo em vista a necessidade de identificação de demandas de informação e conhecimento, a organização das informações dispersas nas várias áreas do MTPS e necessárias à produção de conhecimento e, sobretudo, a apropriação por parte das diferentes áreas do conhecimento gerado no âmbito do Observatório. Nesse sentido e fundamental:
  - transformar o Observatório em um órgão da estrutura organizativa do MTPS/Secretaria Especial do trabalho (parte do organograma), conferindo-lhe claramente atribuições e responsabilidades no PPA;
  - designar servidores responsáveis com cargo compatível com as funções a serem desempenhadas, primando também pela composição de uma equipe multidisciplinar capaz de empreender as iniciativas requeridas (economistas, sociólogos, estatísticos, analistas de políticas públicas, entre outros);

- assegurar dotação orçamentária que viabilize a operacionalização das ações.
- Garantir a participação tripartite na gestão do ONMT por meio da constituição de um **órgão colegiado** a partir da indicação do CODEFAT (bancada dos trabalhadores e empregadores) e do MTPS, FONSET e FONSEMT (bancada governamental). Seria importante também contar com a participação de pelo menos um representante dos demais conselhos ligados ao MTPS (Relações do Trabalho, Economia Solidária, Imigração).
- Criar também um **colegiado técnico para desenvolvimento metodológico**, contando com a participação das instituições parcerias do Observatório, instituições acadêmicas, institutos de pesquisa, técnicos de observatórios de âmbito subnacional, entre outras organizações que produzem conhecimentos sobre o trabalho.
- Assegurar, conforme se recomendará com maior detalhe mais adiante, uma estrutura de coordenação/gestão da **Rede Observatório do Trabalho**, como uma atividade permanente.

### **Instrumentos e Ferramentas**

O cumprimento dos objetivos do ONMT e das funções que lhe competem requer assegurar a disponibilidade de instrumentos e ferramentas de diferentes naturezas. A seguir são mencionadas aquelas que já se apresentam como relevantes, sem prejuízo de outras que possam ser identificadas em outros momentos.

É preciso construir instrumento de tecnologia de informação e comunicação (TIC), incluindo sistemas de processamento e consulta de informações, site, ambiente para interação em rede etc. Um ambiente virtual de trabalho e de comunicação é básico, uma vez que os atores, instituições e pessoas que se utilizarão das informações, que terão acesso aos estudos e que contribuirão com as discussões estão espalhadas pelo Brasil, em estados e municípios diversos.

A tecnologia é importante, mas deve ser entendida enquanto um instrumento que potencializa o raio de atuação do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho a

partir de uma concepção e ações propostas coletivamente. Para além dos espaços virtuais, é preciso que o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho crie e participe de espaços públicos de debate e formulação de propostas, como, por exemplo, as reuniões de conselhos públicos, seminários, conferências, congressos etc. Nestes espaços, a presença de diversos atores, a discussão e o debate acerca da política pública de emprego, trabalho e renda irão promover a construção de convergências e de ações que mudem (para melhor) determinadas condições da realidade.

Outra forma de integrar os atores em torno da informação e do conhecimento são as publicações organizadas editorialmente para distintas funções: disseminação de estatísticas e estudos próprios; guias e cadernos metodológicos; cadernos de debates ou disseminação de conhecimentos produzidos nas redes, etc., assim como boletins eletrônicos que podem ser acessados por todas as pessoas interessadas no site do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho.

Os cursos e oficinas de formação são espaços privilegiados para qualificar ainda mais os técnicos, gestores e conselheiros em assuntos que dizem respeito aos desafios do mundo do trabalho e às políticas públicas.

A possibilidade de estabelecer parcerias (convênios, termos de cooperação, etc.) e contratos são instrumentos que permitem realizar parte das atividades com outros atores, que não apenas o Estado, quando pertinente. Ao descentralizar parte das atividades para outros entes, é fundamental que o Observatório mantenha um sistemático processo de coordenação, integração de iniciativas e promoção da cooperação entre os entes parceiros e contratados.

Finalmente, deve-se usar o Comitê de Integração de Informações sobre Trabalho (COIIT) para contribuir na integração das áreas, melhoria da institucionalidade e crítica das bases de dados.

## Proposta da Rede de Observatórios do Trabalho

### **Uma Rede de Produção de Conhecimento**

A retomada do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho (ONMT), da forma como exposto anteriormente neste mesmo relatório, implica em propor, fomentar e fortalecer Observatórios do Trabalho em âmbito subnacional, bem como articulá-los numa rede de produção de conhecimento aplicado às políticas públicas desse campo.

Desse modo, em todos os espaços criados para discutir essa retomada do ONMT, esteve colocada a proposta de constituição de uma Rede e foi possível, preliminarmente, coletar ideias e propostas que serão submetidas a um debate específico ainda neste ano de 2015.

Nessa proposta, democracia e participação são dois valores fundamentais para a Rede de Observatórios do Trabalho, uma vez que deve assentar-se nos princípios de equidade, descentralização, participação e controle social das políticas públicas, preconizados por nossa Constituição Federal de 1988. Enquanto se busque diminuir as desigualdades, a diversidade deve ser sempre respeitada. As especificidades locais devem ser consideradas como aspectos importantes na execução da política pública no território e vistas como diferencial na avaliação global da política.

Para se alcançar uma sociedade com uma cultura democrática e uma estrutura de distribuição da riqueza e de poder mais igualitária, é necessário que se aceite o outro como diferente e que se respeite a pluralidade. A ação em rede tem como pressuposto que as diferenças sejam expostas e respeitadas, a partir do reconhecimento do outro como parceiro, da ação coordenada e interdependente, da negociação dos conflitos e da busca de um objetivo comum.

Articular uma rede de produção de conhecimento põe em evidência a necessidade de criar fluxos e processos que permitam a troca de informações, a identificação de perguntas comuns oriundas dos desafios elencados, a reflexão colaborativa acerca das possíveis respostas a tais perguntas e a proposição do diálogo social como forma de contribuir para a democratização e da construção de propostas à

promoção do trabalho digno e de políticas públicas que o favoreçam. Implica também reconhecer que o conhecimento não é prerrogativa de um único *locus* institucional, mas que ele se constrói na interação horizontal (ainda que se defina um articulador) e de forma heterogênea, expressa na capacidade de relacionar distintos repertórios práticos e reflexivos (práxis) dos agentes que incidem sobre uma determinada realidade em estudo.

Essa proposta de Rede considera mais razoável articular (com diferentes níveis de atribuições e envolvimento) pessoas que desempenham atividades profissionais como dirigentes e lideranças sindicais e empresariais, conselheiros de políticas públicas, técnicos e gestores de órgãos públicos dedicados às políticas no campo do trabalho, técnicos de observatórios do trabalho, pesquisadores de universidades e centros de estudos e que já produzem informações e conhecimentos no campo de estudos do trabalho, mobilizando iniciativas coletivas que possam sistematizar conteúdos direcionados a orientar a tomada de decisões sobre as políticas públicas de trabalho, do que criar novas estruturas de produção de conhecimento.

A participação de pessoas com experiências diferentes, mas interesse comum (políticas públicas de emprego, trabalho e renda) pode estimular leituras mais complexas (multidimensionais, interdisciplinares e considerando os distintos pontos de vista), além de favorecer a disseminação e o compartilhamento de informações, a formação (aprender com outros) e a proposição política (negociação, tomada de decisão).

A rede, à medida que vai se constituindo, torna-se resultado do processo histórico que se converte em conhecimento acumulado e que pode ser visto como amadurecimento de fluxos e interações contínuas entre atores sociais não necessariamente contemporâneos, que exercem simultaneamente os papéis de produtores, distribuidores e aprendizes, em relações multidirecionais mediadas por diferentes contextos culturais e econômicos.

Para que isso seja possível, temos que ser capazes de “enxergar” esses fluxos, de modo que alimentar, produzir, organizar, difundir, atender, avaliar, agir sejam movimentos permanentes em todas as direções e de enfatizar a ação contínua e intencional para ampliar e fortalecer os laços entre os atores interessados e envolvidos com o mundo do trabalho e suas políticas públicas.



A Rede de Observatórios do Trabalho não deve ser confundida com a estrutura digital que lhe dê suporte. A distinção entre a configuração da rede – seus participantes, estratégias de mobilização e ações – e a expressão de sua atividade por meios tecnológicos – suportes para comunicação, organização, recuperação e sistematização da informação – é importante para que a rede atinja seus propósitos. A estrutura digital tem influência certamente sobre as dinâmicas e fluxos atuantes na rede, mas trata-se do meio (e não do fim).

Por fim, vale reforçar que a Rede de Observatórios do Trabalho é uma rede de produção coletiva de conhecimento e não uma rede de política pública. Enquanto a primeira (rede de produção de conhecimento) pretende estimular o debate público qualificado e a produção de indicadores e análises a partir de metodologias amplamente discutidas – com o objetivo de aprimorar as políticas públicas – a segunda (rede de políticas públicas) tem como propósito gerir políticas, programas e projetos públicos.

A formação de redes de políticas públicas é um fenômeno recente que tem base na ruptura com a concepção tradicional do estado, como núcleo praticamente exclusivo de representação, planejamento e condução da ação pública. Se por um lado, o estado deixou de ser o único ator na condução das políticas públicas, o mercado se mostrou incapaz de gerar equidade e uma sociedade mais justa. Diante de uma sociedade mais democrática, com crescente demanda por benefícios e por participação cidadã, mas também com recursos públicos escassos, problemas complexos, e com múltiplos atores envolvidos, as redes de políticas públicas aparecem como uma nova modalidade de coordenação (TEIXEIRA, 2002), a partir da mobilização de diferentes atores sociais, públicos e privados.

A Rede de Observatórios do Trabalho não tem como proposta e objetivo a gestão e a execução de políticas públicas de emprego, trabalho e renda. Seu funcionamento será para promover a troca e a produção de conhecimento e, conseqüentemente, a constituição de um espaço de debate democrático.

## **Objetivos**

A Rede de Observatórios do Trabalho tem como propósito produzir conhecimentos para estimular o debate público e o diálogo social, no âmbito nacional e subnacional, acerca dos desafios para se assegurar trabalho digno e, desse modo, contribuir para o aperfeiçoamento das políticas de emprego, trabalho e renda no Brasil, estimulando a participação cidadã e contribuindo para o deslocamento do debate do nível central de governo para o local e da esfera do estado para a sociedade.

Os Observatórios do Trabalho e sua atuação em rede devem contribuir para a avaliação do quanto as políticas públicas de emprego, trabalho e renda estão sendo transformadoras e estimulando, juntamente com outras políticas sociais, o desenvolvimento do país, a partir de valores de equidade e justiça social. Não se trata de pensar indicadores apenas de gestão, o que justifica um monitoramento eficiente e eficaz, com análise dos resultados e dos custos das políticas, mas também é fundamental desenvolver indicadores de efetividade, para acompanhar o impacto das políticas públicas de emprego, trabalho e renda.

Esta rede, sem prejuízo de outros objetivos que venham a ser incorporados, deve ser capaz de:

- Articular pessoas que produzem conhecimento sobre o mundo do trabalho;
- Estimular a troca de informações, metodologias e conhecimentos entre seus membros;
- Criar um espaço de crítica continuada e de práxis na produção do conhecimento;
- Promover a cooperação na construção de conhecimentos sobre os desafios do mundo do trabalho e das políticas públicas de trabalho, emprego e renda;
- Construir parâmetros comuns de monitoramento de políticas públicas de trabalho, emprego e renda;

- Aprimorar, elaborar e desenvolver metodologias de análise de mercado de trabalho e políticas públicas;
- Realizar atividades que propiciem o debate público acerca dos conhecimentos elaborados no seu âmbito;
- Monitorar as ações pactuadas para superar desafios encontrados;
- Mobilizar conhecimentos já produzidos, em produção e estimular novas frentes de pesquisa e estudos no campo de interesse;
- Estimular e colaborar com espaços de formação para gestores e atores sociais;
- Permitir acesso permanente ao conhecimento produzido, por meio da sua disponibilização em ambiente de interação.

A Rede de Observatórios do Trabalho pode estimular ainda a criação de novos observatórios do trabalho no país, qualificar ainda mais a produção dos atuais observatórios do trabalho, permitir a troca de experiências de políticas públicas de emprego, trabalho e renda, produzir cada vez mais conhecimento de forma coletiva e aprimorar o debate público a partir da participação qualificada dos atores políticos. Esses propósitos sendo alcançados permitirão, em última instância, fortalecer o tema do trabalho na agenda pública do país.

### **Quem pode participar da Rede**

Pessoas designadas por instituições que incidem sobre o campo do trabalho e das políticas públicas correspondentes:

- Gestores públicos e técnicos de governo do âmbito federal, estadual e municipal;
- Técnicos de observatórios do trabalho;
- Conselheiros de políticas públicas de trabalho;
- Pesquisadores e estudiosos do trabalho em universidades, centros de estudos, institutos e outras entidades de produção de conhecimento no campo do trabalho e das políticas públicas relacionadas.

## **Ambientes digitais**

A definição das características de um ambiente digital adequado à Rede de Observatórios do Trabalho é um processo que deve responder, em primeiro lugar, à dinâmica de fluxos concebida para a rede, em particular os de comunicação. Por isso, antes da adoção da ferramenta propriamente dita, há que se consolidar esse movimento no mundo real, por meio de ações que materializem a noção da rede entre os participantes, uma vez que ela ainda está sendo constituída, por meio de uma iniciativa formal do Ministério do Trabalho.

Pode-se, paralelamente, apresentar para discussão alguns paradigmas e exemplos de ambientes existentes – baseados na internet –, a partir de possíveis analogias quanto às suas finalidades e formas de uso. A caracterização da Rede e Observatórios de Trabalho como um espaço de produção de conhecimento articulada a propostas ou resultados de políticas públicas de emprego, trabalho e renda exige, como requisito básico, um ambiente interativo, que favoreça discussões, bem como sua sistematização em textos ou outro meio de divulgação – sem prejuízo da disponibilização de materiais existentes ou referências que fundamentem e contribuam para as finalidades da rede.

Para que a produção seja acessível, deve-se aliar uma boa organização do conteúdo (flexível o suficiente para suportar a agregação de novas categorias) a um sistema de indexação que, por meio de um mecanismo de busca compatível, assegure resultados relevantes. Além disso, o fortalecimento dos laços da rede depende, em boa parte, do conhecimento mútuo das competências, especialidades, áreas de atuação, localização e outros atributos que possam compor o perfil dos participantes. Sendo assim, o espaço digital deve prover uma ferramenta de publicação de perfil e uma forma de busca dos participantes que permita a identificação de interesses comuns. Por isso mesmo, deve-se prever a formação de comunidades de interesse no interior da rede – numa rede ativa, as associações em grupos menores ocorrem organicamente, e o ambiente digital deve prover ferramentas que expressem esse movimento.

Esses são requisitos funcionais gerais, sujeitos a um detalhamento em diversas camadas, segundo os aspectos funcionais e não funcionais do ambiente, sendo que os primeiros são influenciados pelos últimos. A especificação funcional do ambiente deve também considerar o padrão de uso de tecnologia dos participantes, segundo os paradigmas que lhes são mais familiares e suas condições de acesso à internet (*diferentes velocidades de conexão, disponibilidade de uso no ambiente de trabalho, na residência, ou em dispositivos móveis*, que variam de região para região, de local para local e de pessoa para pessoa). Por isso, no processo de constituição da rede, é recomendado conceber e implementar uma forma de levantamento desse padrão, e também, posteriormente, de validação do ambiente, à medida que ele for se desenhando. O levantamento prévio deveria cobrir:

- *usos de dispositivos (computador, tablet, celular);*
- *locais de acesso (em casa, no trabalho, na escola);*
- *situações de uso (comunicação por email, notícias, redes sociais, acesso a bases de dados, blogs, cursos a distância, intranet, compras, etc);*
- *profundidade de uso ou nível de interação (por exemplo, no caso de blogs, há uma gradação de profundidade entre ler, comentar e produzir o seu próprio conteúdo).*

Entre os requisitos funcionais, é importante garantir que os recursos de comunicação sejam o menos possível afetados pelo padrão de uso dos participantes, recomendando-se, por isso, a disponibilização de mais de uma ferramenta, de modo a atender diferentes condições de acesso. É necessário, também, especificar as ferramentas de gestão, que devem ser capazes de responder às necessidades de monitoramento da atividade, inclusive por meio de medições de acesso por tipo de conteúdo.

Entre os requisitos não funcionais a serem considerados, destacam-se:

- uso de tecnologias livres;
- padrões de acessibilidade (*e-mag*) e interoperabilidade (*e-ping*) do governo eletrônico;
- preferência por tecnologias utilizadas e suportadas pela Coordenação-Geral de Informática (CGI-MTE) e contratados: Linux, Java, PHP, .net, SQL-Server, MySQL, PostgreSQL;
- aplicação do MISP: Manual de Implantação de Sistemas em Produção (CGI-MTE), para validação do ambiente;
- integração ao portal do ONMT (compatibilidade visual, respeito à política geral de sítios do governo federal e, eventualmente, alguma integração funcional, ainda a ser avaliada).

Esses requisitos são essenciais para a hospedagem do ambiente na infraestrutura de TI do MTPS, o que seria recomendado, entre outras razões, por questões técnicas e administrativas relacionadas à manutenção da rede digital.

Como se disse, podem ser encontradas na internet experiências de redes digitais ativas que contêm as características fundamentais aqui sugeridas, e que foram desenvolvidas sobre plataformas livres (ou seja, de código aberto) - o que permite, com mais ou menos esforço e investimento, adaptá-las a usos específicos. A seguir se apresentam algumas referências que podem ser exploradas para posterior discussão e aprofundamento, antecedidas, para facilidade de comparação, de um resumo das qualidades desejadas, e que se aplicam, em maior ou menor grau, a esses ambientes:

- orientação a comunidades: permitir criação de grupos horizontais (por designação, convite ou adesão voluntária);
- permitir criação de perfil de pessoas e comunidades;
- permitir diversos tipos de papéis e interação em área privada;
- possuir um sistema abrangente e flexível de cadastramento e compartilhamento de conteúdo e colaboração (perfis, referências, arquivos, mídia, blogs, eventos, enquetes, notícias, avisos, agenda, fórum, etc);
- permitir criação coletiva de conteúdo (ex: wiki);
- permitir integração com redes sociais e blogs, para publicação simultânea e/ou compartilhamento de perfil;
- permitir agregação de conteúdo no padrão rss;
- permitir comunicação por mensagens (chat ou off-line) em nível privado ou de grupo;
- não dispensar a comunicação por email;
- possuir mecanismos de classificação do conteúdo – tags, categorias, metadados;
- possuir um mecanismo de busca abrangente (compatível com o de cadastramento e categorização);
- *prover ferramentas úteis ao processo de avaliação e gestão (ex: estatísticas de uso do ambiente segundo critérios previamente definidos; mecanismos de feedback);*
- *permitir adaptação e integração com outras ferramentas e ambientes.*

## Rede HumanizaSUS

A HumanizaSUS é uma rede social formada em torno da luta pela humanização da gestão e do cuidado no SUS. É baseada no gerenciador de conteúdo Drupal, com complementos voltados à organização em rede. Uma explicação da organização e a forma de gestão dessa rede pode ser encontrada aqui:

<http://www.redehumanizasus.net/node/1612>



## Ilustração de indicadores de atividade da rede

Rede HumanizaSUS | Painel de dados analíticos...

<http://www.redehumanizasus.net/analytics>



### Rede HumanizaSUS

Rede de colaboração para a humanização da gestão e da atenção no SUS

**Buscar**

Digite o termo procurado



#### PAINEL DE DADOS ANALÍTICOS DA REDE HUMANIZA SUS

Selecione o período de tempo de sua análise e clique em Atualizar abaixo

1 mês

De:  Para:  Formato DD/MM/AAAA

**ATUALIZAR**

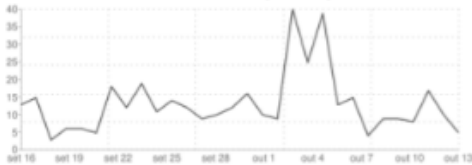
Novos usuários



Novos conteúdos (Total: 239)



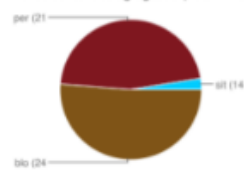
Novos comentários (Total: 394)




Novos conteúdos por tipo (Total: 239)




Novos conteúdos agregados (Total: 476)



## Ilustração do formulário de perfil do participante

**Rede HumanizaSUS**  
Rede de colaboração para a humanização da gestão e da atenção no SUS

**Buscar**  
Digite o termo procurado 

---

Completamente com informações sobre você.

**NOME COMPLETO:** \*

**SOBRE MIM:**

*Estado e cidade em que você atua.*

**ESTADO / CIDADE:** \*

São Paulo  São Paulo

*Links para sua conta no Facebook, Twitter, página pessoal, blog externo etc*

**LINKS:**

<b>Título:</b>	<b>URL:</b>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Título:</b>	<b>URL:</b>
<input type="text"/>	<input type="text"/>

**NOVO ITEM**

Atuação

**CIDADE DE ATUAÇÃO:** \*

  
*Cidade em que você atua.*

---

**ÁREAS DE ATUAÇÃO:**

Formação

**FORMAÇÃO:**

Informações pessoais

**INTERESSES:**

**ENVIAR**

## Cirandas

A Cirandas, rede de economia solidária, é baseada num *software* livre de rede social chamado Noosfero, que atualmente baseia também a comunidade STOA-USP e o participa.br (plataforma do governo participativo - Secretaria-Geral da Presidência), entre outros. São três aplicações diferentes, com objetivos diferentes, *do mesmo ambiente*, mais personalizado ou menos.

Além de permitir a criação de comunidades (abertas ou fechadas) dentro da rede, sejam elas de pessoas ou organizações, o Noosfero integra ferramentas como blog, portfólio online, fóruns, chats, agenda de eventos, envio de convites para novos membros, etc.

### Ilustração de página de comunidades (Noosfero cirandas.net)

The screenshot shows the Cirandas website interface. At the top, there is a navigation bar with the logo and menu items: Conteúdos, Pessoas, Produtos, Empreendimentos, Comunidades, and Eventos. Below this is a search bar with the text "Escreva palavras sobre a comunidade que você está buscando" and a "Busca" button. The main content area displays "670 comunidades encontradas" and "Mostrando página 1 de 28". On the left, there are two sidebar sections: "Temáticas" (Production, commerce, consumption, etc.) and "Redes/Cadeias" (Education and formation, culture, etc.). The main grid shows 24 community cards, each with an icon, name, and start date. At the bottom, there is a pagination control: « Anterior 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ... 27 28 Próximo ».



Entrar nesta comunidade

#PARTICIPABR

- ➔ Início
- 🔗 Quem Somos?
- 🔗 Como criar conta
- 🔗 Dúvidas e Dicas
- 🔗 Envie sua dúvida
- 📌 Sugira Comunidade
- 📄 Envie sua sugestão
- ➕ Tutoriais
- ▶ Consulta Pública
- ➕ Software Livre
- ➕ Termos de Uso
- 🚫 Encontrei uma falha

Ajuda

682 INTEGRANTES


Ver todos(as)

TAGS

ajuda comunidade construção colaborativa **dúvida** dúvidas frequentes noosfero participa.br **participabr** participação social participar sugestão trilha de participação

Ver todos(as)

@PARTICIPABR

[Voltar a Ajuda](#)

Tela cheia Sugerir um artigo

4 👍 0 💬

## PROPONHA

24 de Fevereiro de 2014, 12:40, por Fabiano Rangel Cidade - 45 comentários

Visualizado 10318 vezes



### Como funciona?

Você já imaginou debater a chegada dos Mais Médicos na sua cidade? Este debate está inserido dentro da área da Saúde. Para que você possa propor um tema, precisa delimitar o que quer fazer **qual vai ser o resultado do debate**, e como isso tem relação com a vida das pessoas e da sociedade. Vamos construir juntos novas propostas!

#### 1 Proponha temas no Participa.br e Redes Sociais



#### 2 A Rede ParticipaBR aproxima a Comunidade e os Gestores das políticas

Sem o cidadão, nenhuma comunidade tem valor. Sem o gestor público do tema escolhido, também. A junção destes dois atores vai fazer com que as ideias propostas sejam **construídas colaborativamente e se tornem políticas públicas** executáveis.



#### 3 Criação de Trilha de Participação

A equipe de Comunicação do ParticipaBR dará suporte para que os administradores de comunidade criem suas trilhas a partir da **definição da estratégia do diálogo**.

Só assim poderemos escolher qual a melhor ferramenta de trilha: fórum, consulta pública ou outros.



**@PARTICIPABR**

**Tweets** Seguir

13 ago  
**Secretaria-Geral PR**  
 @secgeralpr

Dilma: Enquanto eu for presidenta vou lutar até a minha última força para manter a Lei da Partilha

Tweetar para @participabr

**Política Nacional**  
de Participação Social

**Compromisso Nacional**  
pela Participação Social

**Conferências Nacionais**


**Conselhos Nacionais**

**45 COMENTÁRIOS**

[Enviar um comentário](#) Mais recentes primeiro ▾

**16 de Abril de 2015, 15:32** 3 | 0 | 0

**Participação Social nas Políticas de Desenvolvimento Sustentável**

 Bruna Nunes Corrêa de Rezende

Sou do curso de Ciência Ambiental da UFF e gostaria de que fosse debatida a importância do envolvimento social das universidades nas políticas de desenvolvimento sustentável.


**23 de Setembro de 2015, 18:34** 0 | 0 | 0

**Thiago Henrique Ferreira Zoroastoro**

A informação é valiosa. Quando mais informação contendo conhecimento qualificado para melhorarmos a política de desenvolvimento sustentável, melhor. É importante que haja plataformas que reúnam conhecimento importante para que as políticas sejam bem embasadas, leis acertadas e desenvolvimento tecnológico possível neste sentido.

**16 de Abril de 2015, 15:29** 2 | 0 | 0

**Utilização da tecnologia no ensino**

 Lucas Lopes Lage

Visto que o ensino da ciência no Brasil está cada vez mais massificado em diversos níveis da educação, algumas alternativas tecnológicas poderiam melhorar a maneira de como esse conteúdo é passado, precisamos de formas práticas e funcionais.

**23 de Setembro de 2015, 18:35** 0 | 0 | 0

**Thiago Henrique Ferreira Zoroastoro**

**Temos uma forma**

[juventude.gov.br/participatorio](http://juventude.gov.br/participatorio)  
É a Plataforma Federal que pode Qualificar o nível do ensino público no Brasil.

**30 de Setembro de 2015, 15:29** 0 | 0 | 0

**Ricardo Fritsch**

**Tecnologias livres**

Que sejam aplicadas e utilizadas tecnologias livres para a preservação e desenvolvimento da soberania tecnológica.

Como esperamos tenha restado claro, estas ilustrações têm o objetivo de “materializar” algumas ideias que podem dar suporte à Rede Observatórios do Trabalho, demonstrando aplicações reais de tecnologias disponíveis e acessíveis, por meio das quais circulam diferentes tipos de conteúdo num ambiente interativo. Vale ressaltar que, em que pese o caráter sempre dinâmico de qualquer rede que funcione, o trabalho de gestão é imprescindível para que essas interações e conteúdos sejam o mais possível aderentes às finalidades propostas.

Por fim, enfatiza-se que a escolha entre plataformas semelhantes que já cumpram os requisitos básicos - como as que foram apresentadas ou outras - seja definida e validada coletivamente, levando-se em conta (sem pretensão de esgotamento):

- objetivos da Rede de Observatórios do Trabalho;
- aspectos político-institucionais de constituição, gestão e manutenção da rede;
- padrão de uso de tecnologia dos participantes e outros requisitos não funcionais já citados;
- funcionalidade nativa das plataformas;
- necessidades adicionais de recursos funcionais ou ferramentas de gestão;
- custos de adaptação e desenvolvimento;
- condições técnicas de manutenção e suporte.

### **Estrutura de gestão**

A Rede de Observatórios do Trabalho será constituída por pessoas vinculadas a instituições ou organizações independentes, que visam um propósito específico. Seus participantes deverão construir e compartilhar objetivos e regras comuns, executando um conjunto de atividades comuns, como eventos regulares, plano de trabalho comum, entre outros.

A estruturação da rede fica a cargo do MTPS/Secretaria Especial do Trabalho/ONMT e está baseada em um conjunto de iniciativas cujo objetivo comum e maior é o sucesso da política pública de emprego, trabalho e renda – para além da satisfação de objetivos específicos de seus membros. Para assegurar a manutenção do objetivo da rede, é necessário que se constitua um órgão gestor da rede.

Antes de definir a estrutura de gestão, no entanto, faz-se necessário a compreensão, por parte de todos os participantes, do requisito de corresponsabilidade que está intrínseco a uma rede como a que se propõe para os Observatórios do Trabalho. Em outras palavras, o modelo de gestão deve ser o mais horizontal possível, permitindo distribuir poder de maneira proporcional aos benefícios que essa distribuição traz para o alcance dos objetivos estratégicos, incluindo a distribuição de responsabilidades. Mesmo que em um primeiro momento, o financiamento da rede seja realizado pelo governo federal (MTPS) e não seja responsabilidade daqueles que garantirão sua atividade e justificarão sua existência – os responsáveis pelos Observatórios do Trabalho, gestores de políticas subnacionais de emprego, trabalho e renda, conselheiros e pesquisadores e estudiosos do tema – o protagonismo da gestão da rede não deve ser somente do

Ministério, pois isso enfraquece o requisito de corresponsabilidade e atrapalha (podendo inclusive impedir) o fortalecimento da rede.

A gestão deve ter ao menos um comitê gestor com a responsabilidade de criar condições para o funcionamento da rede, que deverá ter um mandato e deve seguir princípios e regras definidas previamente. Sua função deverá ser, em linhas gerais:

- Assegurar condições operacionais da rede;
- Assegurar a manutenção das finalidades estabelecidas para a rede;
- Monitorar a atividade da rede e coordenar as atividades de promoção e mobilização;
- Atentar para existência de outras iniciativas convergentes e propor ações conjuntas ou integradas.

O estabelecimento do comitê gestor deve ser encarado como necessidade imediata do processo de estruturação da rede.

Além do comitê gestor, a rede deve proporcionar canais de atuação de técnicos de Observatórios do Trabalho, gestores de políticas públicas de emprego, trabalho e renda, conselheiros, pesquisadores e estudiosos para que a comunicação seja a mais fluente e produtiva. Poderão ser construídas instâncias a partir da necessidade dos participantes – inclusive os próprios membros da rede podem e devem propor. Em suma, essas outras instâncias de gestão podem ser articuladas à medida que a rede se amplie e consolide.

## **Estrutura de comunicação e monitoramento da atividade**

A qualidade dos fluxos de comunicação é crucial para envolver cada vez mais os membros da rede. Uma vez que a comunicação funciona e esses fluxos tornam os participantes cada vez mais envolvidos com a produção de conhecimento e troca de informação e de experiências, o debate público se torna mais qualificado, seja nos conselhos e comissões de políticas, seja em outras instâncias.

Nesse sentido, um dos primeiros produtos do projeto que o DIEESE está desenvolvendo com o MTPS, e que será o ponto de partida para a estruturação da Rede Nacional de Observatórios do Trabalho, é a organização de um cadastro de instituições e pessoas que integrarão a rede, como técnicos de Observatórios do Trabalho; gestores públicos de políticas públicas de emprego, trabalho e renda dos três níveis de governo; pesquisadores e instituições acadêmicas e de pesquisas que tem como foco a produção de estudos sobre o mundo do trabalho e temáticas correlatas tais como economia regional, demografia, planejamento territorial e políticas públicas.

## **Gestão dos conteúdos**

Para que o funcionamento da Rede de Observatórios do Trabalho seja eficaz e traga resultados esperados, é necessário que, além do comitê gestor mobilizando e estimulando a participação dos seus membros e de um ambiente digital que permita que os membros se comuniquem mesmo que fisicamente distantes, se forneça conteúdos, pela rede e para a rede.

Ou seja, é necessário que sejam criados e geridos conteúdos como artigos, notícias, livros, estudos, debates, boletins de acordo com a estratégia da rede. Esse conteúdo deverá ser criado pelos próprios membros da rede e devem ser disponibilizados via ambiente digital de tal forma que ajudem a difundir a estratégia de fortalecimento dos Observatórios do Trabalho. O comitê gestor da rede deve estar atento sempre a destacar os conteúdos mais relevantes, mas seus membros também poderão,



via ambiente digital, propor produtos que eles acreditem fortalecer ainda mais a rede e os Observatórios.

Para além de estudos e análises, outros conteúdos devem ser pensados e estimulados no âmbito da rede, como por exemplo, cursos de formação. Em 2015, no âmbito do Convênio firmado entre MTPSe DIEESE foi realizada capacitação para a primeira turma com o curso que visa o fortalecimento da Gestão do Conhecimento do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, cujo objetivo é o de desenvolver um programa de formação que os capacite como multiplicadores em políticas públicas, em especial, sobre o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda.

A execução das políticas de emprego, trabalho e renda de forma descentralizada traz alguns desafios aos gestores, técnicos e conselheiros que, além de conhecerem a concepção da política desenhada em nível nacional, devem levar em consideração as especificidades e os desafios de cada localidade. Estes gestores, técnicos e conselheiros devem estar preparados para pensar melhor a execução das políticas e, desta forma, aprimorar a gestão das mesmas continuamente.

A rede pode divulgar cursos, oficinas, seminários que estimulem o fortalecimento de Observatórios do Trabalho e a troca de experiências e conhecimentos entre seus membros.

Além disso, outras possíveis preocupações podem ser: divulgar a política do SPETR; gerar e divulgar estatísticas do SPETR; criar processos de sistematização de informações relevantes que possam contribuir direta ou indiretamente para o alcance das finalidades (isso inclui desde a criação de indicadores até a produção e divulgação de estudos e pesquisas da área, produzidos dentro e fora da rede, que permitem dar um panorama geral da política pública de emprego, trabalho e renda).

Por fim, a Rede permite que técnicos de Observatórios do Trabalho troquem entre si de forma estratégica, dúvidas, sugestões, comentários e até revisões dos estudos e das construções de indicadores, aprimorando cada vez mais o conhecimento acumulado a respeito do tema do trabalho e a metodologia de análise do mercado de trabalho.

A gestão de conteúdo, quando constituída a partir de um desenho com uma coordenação efetiva, mas também com uma participação de seus membros ativa, possibilita a consolidação e manutenção de uma rede com estrutura de gestão e participação horizontal.

## Estratégia para constituição da Rede de Observatórios do Trabalho

A Rede Nacional de Observatórios do Trabalho deve começar pelos estados, capitais e grandes municípios indo gradativamente para os municípios menores. Os municípios que firmaram Convênios com o MTPS já têm um corpo técnico mais estruturado e devem ser o ponto de partida da Rede.

A constituição da Rede é coerente com o processo em curso de descentralização política e de ampliação da participação no Brasil, sendo necessário que se tenha unidades descentralizadas (como consórcios de municípios). A Rede deverá favorecer a gestão descentralizada e a participação, e sua organização deve envolver, além de técnicos e gestores públicos, os atores da sociedade civil.

A construção gradativa da rede deve compreender em um primeiro momento os atores envolvidos com a política pública de emprego, trabalho e renda. Desde o início, os membros serão técnicos do MTPS, gestores de políticas públicas de governos estaduais e municipais, conselheiros dos três níveis de governo (Codefat, Conselho Curador do FGTS, Conselho Nacional de Economia Solidária, Conselho de Relações do Trabalho, Comissões estaduais e municipais de Emprego, Trabalho e Renda), pesquisadores do mundo do trabalho e técnicos de Observatórios do Trabalho<sup>17</sup>. O que vai ampliando, com o passar do tempo, é o número de representantes desses segmentos. Esse aumento deve ser feito com cuidado para que a rede não perca seus propósitos e nem a sua gestão se desequilibre.

A estratégia de formação da rede envolve, em um primeiro momento, a criação de um primeiro núcleo duro da rede, que terá o papel de estabelecer, além das regras, os seus valores. Nesse sentido, o MTE e o DIEESE convidaram alguns representantes de instituições - Fórum Nacional de Secretarias de Trabalho (Fonset), Fórum Nacional de Secretarias Municipais de Trabalho (Fonsem), Conselho Deliberativo do FAT

---

<sup>17</sup> Ver anexo 8 com relação dos participantes potenciais da Rede de Observatórios do Trabalho.

(Codefat), Conselho Curador do FGTS - para participarem de uma primeira oficina (em março de 2015) com o propósito de discutir a concepção do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho e da Rede de Observatórios do Trabalho e de formar um primeiro grupo mais próximo da rede. Dando sequência a esse evento, o MTPS e o DIEESE organizarão em novembro de 2015 um seminário para debater a estratégia de constituição da rede com participantes das mesmas instituições.

Para dar continuidade ao processo de formação, está sendo desenvolvida não apenas a discussão de como articular a rede, no sentido de sua gestão, mas preocupados em alimentá-la a partir do desenvolvimento de conteúdo. Assim, neste primeiro ano de convênio, já foram desenvolvidos alguns produtos para estimular a troca de informação e a produção coletiva de conhecimento. Em um primeiro momento, foram realizadas oficinas com o objetivo de envolver gestores, técnicos, conselheiros e pesquisadores de instituições acadêmicas e centros de pesquisa para discutir, além de estratégias de estruturação e desenvolvimento da Rede de Observatórios do Trabalho, metodologia de análise do mercado de trabalho.

O resultado desses encontros foi, além do presente relatório, um Caderno Metodológico, cujo objetivo é orientar a constituição de Observatórios do Trabalho em âmbito subnacional e favorecer a sua articulação em Rede. Dessa forma, ele está estruturado em uma primeira parte que trata das políticas públicas de emprego, trabalho e renda e o papel dos Observatórios do Trabalho, a fim de situar o desafio da integração das políticas públicas de emprego, trabalho e renda e o papel dos Observatórios do Trabalho e da Rede de Observatórios do Trabalho em um contexto de descentralização/municipalização das políticas e de ampliação da participação e controle social e recuperar aspectos importantes da evolução das políticas públicas no Brasil.

Em seguida, o Caderno traz a discussão sobre a concepção de Observatório do Trabalho. Uma vez a concepção apresentada, a discussão volta para a metodologia a partir da apresentação das dimensões da análise local do mercado de trabalho que busca incidir sobre a formulação e monitoramento das políticas públicas locais. Por fim, o Caderno trata da institucionalidade dos Observatórios do Trabalho, apresentando o “passo a passo” organizativo para a sua constituição.

Também foi desenvolvida uma linha editorial de uma Coleção de Cadernos do Observatório do Trabalho Nacional. O primeiro Caderno será publicado em 2015, com artigos aprovados para serem apresentados no XIV Encontro Nacional da Abet (Associação Brasileira de Estudos do Trabalho), realizado em setembro de 2015, na Unicamp (Campinas). O objetivo dessa coleção de cadernos é organizar e disseminar para a rede estudos sobre o trabalho e monitoramento e avaliação de políticas públicas de emprego, trabalho e renda, proporcionando subsídios para gestores públicos. O primeiro número da coleção de Cadernos foi uma parceria entre Abet, MTE e DIEESE. Além desse Caderno, outros quatro números serão publicados ao longo dos anos de convênio.

Além de estudos sobre monitoramento e avaliação de políticas públicas, buscou-se desenhar uma estratégia de levantamento e criação de um banco de políticas públicas de emprego, trabalho e renda implantadas em estados e municípios, buscando elementos para sua caracterização. Assim, já foi desenvolvido o modelo de um formulário *on line* para o levantamento das políticas nos municípios brasileiros com mais de 200 mil habitantes, além de um roteiro de questões para a realização de entrevistas de profundidade em 10 municípios.

Uma vez a pesquisa realizada, serão disponibilizados, no ambiente virtual da rede, os seus resultados, além do banco de experiências. Estes instrumentos serão importantes para promover a troca de informação entre gestores, a partir de políticas já implantadas, de seus resultados, de suas dificuldades e de como os gestores conseguiram superar esses desafios.

Por fim, também foram elaborados alguns boletins para serem enviados regularmente para instituições e pessoas cadastradas.

Por outro lado, o MTE, via Observatório Nacional do Mercado de Trabalho desenvolveu em 2015 o Painel de Monitoramento do Mercado de Trabalho, criado para apoiar a gestão estadual e municipal das políticas públicas de emprego, trabalho e renda. Este painel foi concebido para integrar e organizar, em um ambiente único e de fácil utilização, dados que possam ajudar os gestores estaduais e municipais, além de

conselheiros de políticas de emprego e entidades da sociedade civil, ligadas ao mundo do trabalho, a formular suas respectivas estratégias de inclusão produtiva e combate ao desemprego. Atualmente, ele traz informações mensais, para todos os estados e para cada um dos 5.570 municípios brasileiros, sobre a movimentação do mercado de trabalho formal e sobre a evolução do rendimento auferido pelos seus trabalhadores.

A construção, ampliação e consolidação da Rede Observatórios do Trabalho deve ser feita de forma gradativa. Para se chegar a uma comunicação ideal, a rede passará por diferentes etapas. Assim, em um primeiro momento, partiu do Ministério a produção desses conteúdos, no sentido de estimular a troca de informação e criar o hábito da discussão crítica a respeito de metodologias de análise, produção de estudos e de construção de indicadores. A proposta aqui é de que com o tempo, a comunicação deverá ser ampliada a partir da inclusão de todos os membros para comunicação de atividade da rede, atualização de informações cadastrais e comunicação interna das comunidades sobre suas próprias atividades.

A partir do momento que a rede estiver mais estruturada, o seu conteúdo produzido não deve depender apenas do Ministério. Os membros da rede poderão e deverão produzir material e insumo para estimular o debate. Como já dito anteriormente, por meio dos órgãos de participação, a rede proporcionará canais de atuação de técnicos de Observatórios do Trabalho, gestores de políticas públicas de emprego, trabalho e renda, conselheiros, pesquisadores e estudiosos possibilitando a troca de informação e de experiência.

Outro ponto importante para a estruturação da rede é o seu financiamento. Em um primeiro momento, o Ministério está financiando a produção de conteúdo e o desenvolvimento de toda a concepção, incluindo o financiamento do ambiente digital. Mas a capacidade institucional do Ministério não deve se confundir com o modelo de rede a ser construído. Ou seja, a rede não deve ser vertical. A concepção da Rede Nacional dos Observatórios do Trabalho é de uma rede de produção coletiva de conhecimento baseada em uma concepção horizontalizada. Portanto, seus membros deverão se comprometer dentro de suas condições.

Nesse sentido, até o presente momento, o que já foi debatido entre os primeiros membros da rede é que cada um se autofinancia para participar da rede (custos de

viagem para participação em eventos, por exemplo), embora alguns eventos serão financiados por determinado órgão. Além disso, o MTPS será o responsável por desenvolver e criar ferramentas para o funcionamento da rede, como por exemplo, o ambiente virtual para troca de informação entre seus participantes. O MTPS tem um papel fundamental, pois seu apoio formal, com equipe qualificada e com capacidade técnica, tem como meta evitar a descontinuidade.

## Considerações finais

A constituição da Rede Observatórios do Trabalho é um processo que só será consolidado assim que os participantes forem se envolvendo e se comprometendo para o seu funcionamento. As construções democráticas podem ser mais difíceis pois exigem debates, discussões, exposições de visões e, em alguns momentos, busca por consensos. No entanto, quando o trabalho coletivo e participativo é realizado, o seu resultado é mais sólido e tem chances de ter uma duração mais longa.

Dessa maneira, a Rede está apenas começando. Esse relatório traz uma apresentação da concepção e da estratégia que o Ministério do Trabalho está trazendo não apenas para o Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, mas também para a sua atuação enquanto articulador da Rede. Isso é importante justamente porque o papel do ONMT é central para o funcionamento da Rede, considerando a sua iniciativa, mas também a capacidade de articulador que o governo federal tem.

Como já dito anteriormente, em novembro de 2015 será realizado um seminário em Brasília com técnicos de Observatórios do Trabalho, gestores públicos, conselheiros e pesquisadores e acadêmicos da área do trabalho e emprego. Esse momento será crucial, pois representantes de diferentes segmentos (e, portanto, com olhares diferentes sobre o mesmo tema) poderão se reunir para discutir estratégias de estruturação e desenvolvimento da Rede. Assim, o Seminário pretende discutir e validar os princípios e valores da Rede Observatórios do Trabalho; compreender o seu papel como uma rede de produção coletiva de conhecimento; discutir a sua gestão; levantar algumas possibilidades de estrutura da Rede; e discutir a sua comunicação.



## Bibliografia

DIEESE. Construção da Rede de Negociação das Relações de Trabalho em Saúde. Convênio MS/SGTES/DEGERTS/OPAS/OMS/Carta-Acordo BR/LOA/1100076.001 – DIEESE. São Paulo, 2013.

DIEESE. A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000. São Paulo, DIEESE, 2012.

DIEESE. Relatório Detalhado da Construção e Análise de Indicadores de Mercado de trabalho. Convênio MTE/SPPE/CODEFAT – No 003/2007. São Paulo, 2008.

DIEESE. Observatórios do Trabalho: Pesquisa Social para Políticas Públicas: I Seminário Internacional: Exposições e Debates. Porto Alegre: Armazém Digital, 2001a.

DIEESE. A Situação do Trabalho no Brasil, São Paulo: DIEESE, 2001b.

MORETTO, Amilton José. O Sistema Público de Emprego no Brasil: uma construção inacabada. Campinas: Instituto de Economia, 2007.

TEIXEIRA, Sonia Maria Fleury. O Desafio da Gestão das Redes de Políticas. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Out. 2002.

Sites consultados:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1086&langId=en>.

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.lmo-observatory>

<http://www.observatoriosocial.org.br>

<http://portal.mte.gov.br/codefat/comissoes-estaduais-e-municipais-de-emprego.htm>

<http://www.redehumanizaus.net/node/1612>

[http://abet2015.com.br/wp-content/uploads/2015/09/P\\_Detalhada\\_Foruns\\_Mesas.pdf](http://abet2015.com.br/wp-content/uploads/2015/09/P_Detalhada_Foruns_Mesas.pdf)

## Anexo 1

### **Ministério do Trabalho e Emprego GABINETE DO MINISTRO**

#### **PORTARIA Nº 339, DE 23 DE AGOSTO DE 2002**

Institui Comissão Técnica denominada Observatório do Mercado de Trabalho e dá outras providências.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe confere o inciso I do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, resolve:

Art. 1º Instituir Comissão Técnica denominada "Observatório do Mercado de Trabalho", no âmbito da Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego, com o objetivo de promover estudos sobre o processo de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas de trabalho, bem como de assessorar os órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego nas matérias pertinentes.

Art. 2º Ao Observatório Nacional do Mercado de Trabalho competirá:

I - Promover estudos sobre o mercado de trabalho e as políticas públicas de geração de emprego e renda;

II - Desenvolver pesquisas e realizar o acompanhamento e a qualificação periódicos dos indicadores sobre o mercado de trabalho;

III - sistematizar e compilar informações sobre os estudos e pesquisas produzidos no âmbito do MTE sobre a matéria;

IV - Subsidiar a formulação de políticas públicas de emprego e renda, bem como efetuar estudos e avaliação de seus impactos;

V - Promover estudos sobre o impacto, no mercado de trabalho, dos processos de integração regional e hemisférica;

VI - Implementar metodologias para subsidiar a análise de cenários de mercado de trabalho;

VII - subsidiar as ações da Seção Brasileira do Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul;

VIII - disponibilizar as informações existentes sobre Mercado de Trabalho no âmbito do MTE;

IX - Promover a articulação das Secretarias do Ministério, visando ao desenvolvimento de estudos e pesquisas sobre mercado de trabalho;

X - Proceder à interlocução com instituições de estudo e pesquisas e centros produtores de estatísticas, cujas ações estejam voltadas para o mercado de trabalho.

Art. 3º O Observatório será composto por servidores do Ministério do Trabalho e Emprego designados pelo Secretário-Executivo, indicando dentre eles seu coordenador.

Parágrafo único. Poderão ser convidados para participar das reuniões do Comitê pesquisadores e técnicos especializados para prestar colaboração ao Observatório.

Art. 4º A Secretaria Executiva prestará o apoio técnico administrativo indispensável às atividades do Observatório.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO JOBIM FILHO

(Of. El. nº GM/204)

## Anexo 2

### **Portaria MTE Nº 2061 DE 30/12/2014 Publicado no DOU em 2 de janeiro de 2015**

Institui a Comissão Técnica denominada de Observatório do Mercado de Trabalho e dá outras providências.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE), no uso das atribuições legais que lhe conferem o art. 87 da Constituição Federal, de 1988,

Resolve:

Art. 1º Institui Comissão Técnica denominada "Observatório do Mercado de Trabalho", no âmbito do Gabinete da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego, com o objetivo de promover estudos sobre o processo de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas de trabalho, emprego e renda, bem como assessorar os órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego nas matérias pertinentes.

Art. 2º Ao Observatório Nacional do Mercado de Trabalho competirá:

- I - Promover estudos sobre o mercado de trabalho e as políticas públicas de geração de emprego e renda;
- II - Desenvolver pesquisas e realizar o acompanhamento e a qualificação periódicos dos indicadores sobre o mercado de trabalho;
- III - sistematizar e compilar informações sobre os estudos e pesquisas produzidos no âmbito do MTE sobre a matéria;
- IV - Subsidiar a formulação de políticas públicas de emprego e renda, bem como efetuar estudos e avaliação de seus impactos;
- V - Promover estudos sobre o impacto, no mercado de trabalho, dos processos de integração regional e hemisférica;
- VI - Implementar metodologias para subsidiar a análise de cenários de mercado de trabalho;
- VII - subsidiar as ações da Seção Brasileira do Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul;
- VIII - disponibilizar as informações existentes sobre Mercado de Trabalho no âmbito do MTE;
- IX - Promover a articulação das Secretarias do Ministério, visando ao desenvolvimento de estudos e pesquisas sobre mercado de trabalho;
- X - Proceder à interlocução com instituições de estudo e pesquisas e centros produtores de estatísticas, cujas ações estejam voltadas para o mercado de trabalho.

Art. 3º O Observatório será composto por servidores da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, designados pelo Secretário, que indicará dentre eles o seu coordenador.

Parágrafo Único. Poderão ser convidados para participar das reuniões do Comitê pesquisadores e técnicos especializados para prestar colaboração ao Observatório.

Art. 4º A Secretaria de Políticas Públicas de Emprego prestará o apoio técnico administrativo indispensável às atividades do Observatório.

Art. 5º Fica revogada a Portaria MTE N º 339, de 23 de agosto de 2002, publicada no DOU em 26 de agosto de 2002.

Art. 6º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MANOEL DIAS

## Anexo 3

**Ministério do Trabalho e Emprego**  
**GABINETE DO MINISTRO**  
**PORTARIA Nº 1.211, DE 30 DE JULHO DE 2014**

Institui o Comitê de Integração de Informações sobre Trabalho (COIIT).

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições legais que lhe conferem o art. 87 da Constituição Federal, de 1988, resolve:

Art. 1º Instituir o Comitê de Integração de Informações sobre Trabalho (COIIT), de caráter consultivo.

Art. 2º Compete ao COIIT:

I - propor diretrizes de integração das informações de interesse do Ministério do Trabalho e Emprego, para subsidiar seus estudos e definição de suas políticas;

II - propor diretrizes para estruturação de sistemas que permitam armazenar, organizar, cruzar e consultar bases de dados sobre assuntos da área de competência do Ministério, bem como zelar pela tempestividade na atualização dos dados;

III - propor diretrizes para atividades de busca, identificação, classificação, processamento, armazenamento e disseminação de informações sobre assuntos da área de competência do Ministério;

IV - promover o alinhamento organizacional de disseminação de informações sobre os assuntos da área de competência do Ministério;

V - promover o alinhamento das estratégias organizacionais de estudos e pesquisas sobre trabalho;

VI - propor, acompanhar e avaliar projetos de parceria com entidades públicas e privadas de pesquisa e de produção estatística na área do trabalho;

VII - promover o alinhamento das estratégias organizacionais de monitoramento e avaliação de políticas;

VIII - fornecer subsídios à Coordenação Geral de Recursos Humanos para a contratação de pessoal e para o planejamento de cursos de formação e capacitação voltados à integração de informações de que trata esta Portaria;

Art. 3º O COIIT será composto por um representante e respectivo suplente do (a):

I - Gabinete do Ministro;

II - Secretaria Executiva;

III - Secretaria de Políticas Públicas de Emprego;

IV - Secretaria Nacional de Economia Solidária;

V - Secretaria de Relações do Trabalho;

VI - Secretaria de Inspeção do Trabalho;

VII - Observatório do Mercado de Trabalho; e

VIII - Fundação Jorge Duprat e Figueiredo.

§ 1º A coordenação do COIIT será exercida por um representante das Secretarias finalísticas do Ministério do Trabalho e Emprego, com mandato de dois anos;

§ 2º Poderão participar das reuniões do Comitê, a convite de sua coordenação, especialistas e representantes de entidades públicas ou privadas que exerçam atividades relacionadas ao tema;

§ 3º Um membro do eSocial participará das reuniões como convidado;

§ 4º Os servidores do Ministério do Trabalho e Emprego das carreiras de Analista Técnico de Políticas Sociais, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e Analista de Planejamento e Orçamento poderão participar das reuniões como convidados.

Art. 4º Compete ao Observatório do Mercado de Trabalho a secretaria-executiva do Comitê.

Art. 5º O Comitê deverá elaborar e aprovar seu regimento interno, por maioria simples, no prazo de até 60 dias, após a indicação de seus representantes.

Art. 6º As propostas do COIIT serão submetidas à aprovação pelo Colegiado de Secretários por meio de nota técnica.

Art. 7º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MANOEL DIAS



## Anexo 4

Resolução CODEFAT nº 466 de 21/12/2005

Publicado no DO em 26 dez 2005

Institui, no âmbito do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, o PLANO PLURIANUAL NACIONAL E ESTADUAL DO SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA e o CONVÊNIO ÚNICO, visando a integração das funções e ações do Sistema no território.

Notas:

1) Revogada pela Resolução CODEFAT nº 560, de 28.11.2007, DOU 04.12.2007.

2) Ver Resolução CODEFAT nº 477, de 27.03.2006, DOU 28.03.2006, que aprova o Termo de Referência para a avaliação da qualificação técnica de entidades executoras a serem contratadas no âmbito dos Convênios Únicos do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda - SPETR, a serem celebrados entre o Ministério do Trabalho e Emprego e os entes federativos, conforme previsto nesta Resolução.

3) Assim dispunha a Resolução revogada:

"O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, no uso das atribuições que lhe confere o inciso V do art. 19 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990,

Considerando que a Lei nº 7.998/90 e suas alterações posteriores, com a redação dada pela Lei nº 8.900, de 30 de junho de 1994, em seu art. 2º estabelece que a ação do Seguro-Desemprego deve prover "ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional" funções estas do Sistema Público de Emprego;

Considerando que as resoluções do II Congresso do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda prevêm a estruturação e integração das várias funções e ações básicas e complementares: seguro-desemprego; intermediação de mão-de-obra; orientação profissional; qualificação social e profissional; certificação profissional; fomento às atividades empreendedoras e informações sobre o mercado de trabalho;

Considerando que as resoluções do II Congresso do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda prevêm integrar as ações no mesmo território, evitando superposições; estabelecer padrão de atendimento e organização em todo o território nacional; estabelecer o desenvolvimento de todas as ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda - SPETR, nos Centros Públicos Integrados de Emprego, Trabalho e Renda, ampliando a ação do SINE;

Considerando que no âmbito de cada uma das políticas do sistema serão previstos mecanismos de acesso preferencial ou ações específicas para os segmentos em condições de vulnerabilidade em relação ao trabalho;

Considerando que as diversas ações serão organizadas por meio de políticas de natureza continuada, permanente e integrada, e de natureza específica, cujas ações tenham duração e objetivos limitados, e sejam voltadas ao atendimento de demandas relacionadas a determinada região, setor ou público prioritário, em articulação com aquelas de natureza continuada;

Considerando a necessidade permanente de aumentar a efetividade social, a qualidade dos serviços públicos, a eficiência e eficácia, com vistas a uma maior inserção do trabalhador em vagas captadas no mercado de trabalho e encaminhamento para atividades autônomas e empreendedoras fortalecendo o desenvolvimento local; resolve:

## DO PLANEJAMENTO E GESTÃO

Art. 1º Instituir, no âmbito do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, o PLANO PLURIANUAL NACIONAL E ESTADUAL DO SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA, visando a integração das funções e ações do sistema no território.

§ 1º Compreende-se por funções do 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 e outras funções e ações definidas pelo CODEFAT que visem à inserção de trabalhadores no mercado de trabalho e fomento a atividades autônomas e empreendedoras.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego deverá submeter ao CODEFAT, até fevereiro de 2006, termo de referência do Plano Plurianual Nacional e Estadual do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda.

Art. 2º Caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego, em conjunto com o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, coordenar o SPETR e estabelecer as normas nacionais que orientarão a organização e o funcionamento do sistema.

Art. 3º O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, celebrará convênios únicos e específicos, em conformidade com as normas estabelecidas pelo CODEFAT.

Parágrafo único. As ações continuadas serão implementadas por meio do Convênio Único e as ações específicas por meio de Convênio Específico.

### DO CONVÊNIO ÚNICO

Art. 4º Fica instituído o Convênio Único, como instrumento federal de integração e operacionalização das funções e ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho, Renda, o qual poderá ser celebrado com estados, distrito federal, capitais e municípios com mais de 300 mil habitantes.

§ 1º Para efeito da referência populacional citada no caput deste artigo será utilizada a Pesquisa Nacional de Amostragem por Domicílio (PNAD/IBGE), o Censo Populacional (IBGE) ou a estimativa oficial do IBGE, dos quais será escolhido o de base estatística mais recente e disponível. (Redação dada pela Resolução CODEFAT nº 478, de 28.03.2006, DOU 29.03.2006)

Nota: Assim dispunha o parágrafo alterado:

"§ 1º Para efeito da referência populacional citada no caput deste artigo será utilizada a Pesquisa Nacional de Amostragem por Domicílio (PNAD/IBGE) ou o Censo Populacional (IBGE), dos quais será escolhido o de base estatística mais recente e disponível."

§ 2º Os estados, distrito federal, capitais, e/ou municípios com mais de 300 mil habitantes poderão celebrar contratos com entidades sem fins lucrativos, no âmbito de seus respectivos territórios, para a operacionalização das ações continuadas, previstas no Convênio Único, com rede informatizada e integrada entre os executores no mesmo território.

§ 3º Em cada espaço territorial por ente federativo previsto no § 2º deste artigo, o Ministério do Trabalho e Emprego celebrará apenas um Convênio Único voltado à operacionalização das ações continuadas do SPETR.

§ 4º A definição de recursos do FAT para o SPETR levará em conta a preservação do volume global de recursos historicamente destinados às suas ações.

§ 5º A distribuição por estados, capitais, municípios acima de 300 mil habitantes e Distrito Federal, obedecerá critérios de necessidades do mundo do trabalho, sendo baseados, inclusive, na participação das respectivas populações economicamente ativas.

#### DO CONVÊNIO ESPECÍFICO

Art. 5º O Convênio Específico poderá ser celebrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego para o atendimento a demandas limitadas temporalmente, exclusivas de determinada região, setor ou público prioritário, com estados, distrito federal, capitais, e/ou municípios com mais de 300 mil habitantes, e com organizações governamentais, não-governamentais e organizações sindicais.

§ 1º Os governos de que trata o caput deste artigo também poderão celebrar Convênio Específico com organizações governamentais, organizações não-governamentais e organizações sindicais, a partir de normas estabelecidas pelo CODEFAT e complementadas pelos conselhos estaduais e municipais de emprego.

§ 2º Para a execução das ações dos programas específicos, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá realizar Convênio Específico com as instituições executoras.

#### DO PLANO ESTADUAL ANUAL DE AÇÃO

Art. 6º O Plano Estadual Anual de Ação respeitará as normas e diretrizes nacionais de operação do SPETR, conforme o previsto no § 2º do art. 1º, aprovadas pelo CODEFAT e pelo MTE, devendo nele constar a distribuição regional das ações, postos de atendimento e a aplicação de recursos do SPETR na unidade da Federação, em conformidade com as especificidades dos mercados de trabalho locais.

§ 1º A elaboração do Plano Estadual Anual de Ação será de responsabilidade da instituição estadual pertencente ao SPETR e será a base para a elaboração do Convênio Único para cada unidade da Federação.

§ 2º O Plano Estadual Anual de Ação, consolidado pela instituição estadual pertencente ao SPETR, será submetido à apreciação e deliberação da Comissão Estadual de Emprego - CEE, ficando vedada sua aprovação por decisão ad referendum da comissão.

Art. 7º O Plano Estadual Anual de Ação deverá contemplar também as ações das capitais e municípios com mais de 300 mil habitantes. Nesses casos, após a deliberação da Comissão Municipal de Emprego - CME, deverão ser realizadas sessões conjuntas da CEE e CME, com a participação de um (1) membro de cada bancada das comissões municipais.

Parágrafo único. A aprovação das ações dos municípios com mais de 300 mil habitantes e das capitais deverá contar com, no mínimo, duas sessões específicas, com intervalo mínimo de sete dias. (Redação dada pela Resolução CODEFAT nº 478, de 28.03.2006, DOU 29.03.2006)

Nota: Assim dispunha o parágrafo alterado:

"Parágrafo único. A aprovação das ações dos municípios com mais de 300 mil habitantes deverá contar com, no mínimo, duas sessões específicas, com intervalo mínimo de sete dias."

Art. 8º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

REMIGIO TODESCHINI

Presidente do Conselho"

## Anexo 5

### 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. 3º 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 equidade 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. 4º 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. 5º 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, da Instrução Normativa nº. 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.

§ 1º 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.

§ 2º 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.

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

§ 4º 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. 6º 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. 7º Os Planos de Trabalho encaminhados pelos governos dos estados e do Distrito Federal à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego deverão ser previamente aprovados pelas respectivas comissões estaduais de emprego, ou do Distrito Federal, por meio de Resolução.

Art. 8º 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 e, após, às comissões estaduais, para aprovação.

Art. 8º 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 nº 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 de conhecimento. (Redação dada pela Resolução nº 583/2008)

Art. 9º Compete à Secretaria de Políticas Públicas de 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.

§ 1º 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.

§ 2º 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 nº 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.

§ 1º 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.

§ 2º 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

PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL:

DE : 04 / 12 / 2007

PÁG.(s) : 106 a 107

SEÇÃO 1



## Anexo 6

### **Resoluções do II Congresso Nacional do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (2005) – Trecho selecionado**

“III A (VI) – Sistema de Informações sobre o Mercado de Trabalho

68. Realizar estudos e pesquisas e desenvolver mecanismos para acompanhamento da dinâmica do mercado de trabalho, informalidade e formas alternativas de inserção e de geração de emprego, trabalho e renda, subsidiando os atores do SPETR;

69. Promover pesquisa para aferição dos resultados das ações do SPETR no mercado de trabalho no campo e na cidade;

70. Disseminar de forma regular e constante informações do SPETR através de diversas mídias, alcançando a população em geral;

71. Instalar observatórios do mercado de trabalho em todos os estados, com gestão participativa tripartite e paritária, atuando em rede sob coordenação do MTE;

72. Propiciar condições para que os observatórios do mercado de trabalho possam gerar informações para acompanhamento das dinâmicas e tendências do mercado de trabalho em âmbito local, regional e setorial, nas áreas urbana e rural;

73. Articular os observatórios do mercado de trabalho a um sistema nacional de estatísticas e informações sobre o mercado de trabalho;

74. Ampliar a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) para todo o País, considerando as especificidades territoriais;

75. Incluir nas pesquisas de emprego e desemprego as demandas de qualificação social e profissional;

76. Aperfeiçoar e atualizar periodicamente a CBO.”

## Anexo 7

### **Propostas aprovadas na I CNETD segundo os eixos e subeixos (2012) – Trechos selecionados**

#### **Subeixo 3.2 – Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda e Educação Profissional**

98. Consolidar o Sistema Público de Emprego e do seu marco legal a partir da regulamentação por lei ordinária do Art. 22, Inciso XVI, da CF, a exemplo do SUS e do SUAS, assegurando-lhe as seguintes condições (substitutiva aos itens 3.2.1. e 3.2.2.):

- ampliação dos recursos para investimento e custeio das suas atividades, garantindo-lhe a execução total do orçamento aprovado pelo CODEFAT, de 3% dos recursos do FAT, transferidos fundo a fundo, em regime de cofinanciamento entre união, estados e municípios;

- definição de funções e competências dos entes federados e outros atores envolvidos na sua concepção, funcionamento e gestão;

- expansão da sua rede de cobertura e atendimento, com exigência de padronização em termos de infraestrutura, acessibilidade, pessoal, identidade visual e serviços ofertados, sujeita a monitoramento e avaliação de desempenho;

- integração das políticas de intermediação de mão de obra, orientação e certificação profissional, seguro desemprego, qualificação profissional, elevação de escolaridade, estudos e pesquisas sobre o mercado de trabalho e apoio aos micro empreendimentos individuais, associativos e de economia solidária, em articulação com as macro políticas de desenvolvimento econômico e social do país.

99. Ampliar a capilaridade das Gerências Regionais do Trabalho de forma a intensificar a fiscalização e o cumprimento das leis trabalhistas (3.2.3).

100. Garantir que os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) sejam prioritariamente destinados a projetos que gerem emprego e trabalho decente, com o aumento progressivo de percentuais para estes fins, e aplicados no âmbito do sistema Público de Emprego Trabalho e Renda (3.2.4).

101. Reestruturar as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), dotando-as de infraestrutura física, material e de recursos humanos compatíveis com as suas atribuições, particularmente na área da fiscalização do trabalho (3.2.5.).

102. Direcionar políticas e programas para o fortalecimento e para a institucionalização dos conselhos deliberativos estaduais e das comissões municipais de emprego, trabalho e renda, utilizando os recursos já existentes de apoio para essas instâncias com recursos do FAT (3.2.6.).

103. Inserir na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), profissões ainda não regulamentadas e criar mecanismos tripartites de participação para a atualização permanente (3.2.7.).

104. Definir e publicizar os indicadores de avaliação das políticas públicas de trabalho (3.2.11.)

105. Definir critérios técnicos e indicadores de avaliação de qualidade, que garantam a melhor aplicação dos recursos para a educação e qualificação profissional, direcionando a oferta de cursos de acordo com as necessidades, vocações e oportunidades regionais, ampliando o número de vagas e instituições, bem como garantindo o acompanhamento dos (as) egressos (as) no mercado de trabalho e a geração de renda (3.2.14.).

## **Eixo IV – Fortalecimento dos Atores Tripartites e do Diálogo Social como Instrumento da Governabilidade democrática**

### **Subeixo 4.1 – Diálogo Social**

204. Promover e implementar campanhas e ações de conscientização sobre a importância do diálogo social entre os atores tripartites – governos, empregadores e trabalhadores, com a participação da sociedade civil – como forma de garantir condições favoráveis para o exercício do trabalho decente, do crescimento sustentável, da justiça social e de melhores condições de vida (4.1.1.).

### **Subeixo 4.2 – Mecanismos**

205. Fomentar e criar mecanismos de diálogo social nos âmbitos nacional e regional entre representantes do governo, trabalhadores(as), empregadores(as), organizações não governamentais e sociedade civil organizada, que leve em conta as especificidades de cada setor, área geográfica e porte das empresas, entre outros aspectos (4.2.1.).

206. Fortalecer a representação, a participação e o controle social nos conselhos de políticas públicas (4.2.2.).

207. Institucionalizar mecanismos que garantam mesas de negociação permanentes para a solução de conflitos nos âmbitos dos serviços público e privado, garantindo o acesso à informações pelas entidades sindicais sobre assuntos de interesse dos (as) trabalhadores (as) (4.2.3.).

208. Estabelecer parcerias entre governo, empregadores(as) e trabalhadores(as) com vistas à formulação de estratégias, programas e projetos de desenvolvimento sustentável e avaliação das legislações pertinentes (4.2.4.).

209. Fortalecer a participação de todos os atores sociais nas negociações bipartites e tripartites (4.2.5.).

210. Criar e institucionalizar mecanismos que garantam a aplicação da legislação sobre consulta aos atores sociais a respeito da definição de políticas de interesse da sociedade, conforme a Convenção nº 144, sobre consultas tripartites para promover a aplicação das normas internacionais do trabalho (1976), da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (4.2.6.).

211. Instituir mecanismos e instrumentos tripartites de acompanhamento e de avaliação da implementação das resoluções aprovadas, incluindo um link da I CNETD, com espaço para ouvidoria no site do MTE (4.2.7.).

212. Fortalecer os conselhos estaduais do trabalho, emprego e renda, criá-los no âmbito municipal, tendo em vista o controle social, estabelecendo mecanismos que propiciem a busca de soluções regionais para o alcance do trabalho decente (4.2.8.).

213. Promover ações tripartites para o combate ao assédio moral, sexual e aos danos psíquicos relacionados ao trabalho (4.2.9.).

214. Fortalecer na esfera governamental mecanismos que propiciem discussão de políticas públicas transversais de igualdade de oportunidade e de capacitação e de inclusão de trabalhadores no mercado de trabalho (4.2.10.).

215. Estimular a criação, a implantação e o fortalecimento de agendas e planos de trabalho decente em todas as unidades federadas, obedecendo as diretrizes nacionais, respeitando a composição tripartite e o paritarismo (4.2.11.).

### **Subeixo 4.3 – Conselhos**

216. Consolidar e fortalecer o protagonismo do Conselho de Relações de Trabalho (CRT), como espaço de negociação para a solução de conflitos das relações de trabalho (4.3.1.).

217. Fortalecer e institucionalizar as ações dos conselhos tripartites, valorizando e capacitando os (as) conselheiros (as), garantindo recursos para seu funcionamento e possibilitando a criação de um fundo específico (4.3.2.).

218. Criar e fortalecer o Conselho Nacional de Seguridade Social, como instrumento de controle social, promoção da seguridade social, de caráter quadripartite – governo, trabalhadores (as), empregadores (as) e aposentados (as), com a participação da sociedade civil – sendo um espaço permanente de avaliação, pesquisa, elaboração de estudos, formulação de propostas e de acompanhamento das políticas de seguridade social (saúde, previdência e assistência) (4.3.3.).

219. Instituir conselhos municipais, estaduais e nacional de previdência social, com caráter deliberativo, nos moldes dos demais conselhos. Reformular e/ou instituir os conselhos administrativo e fiscal, nos regimes próprios de previdência (municipal, estadual e federal), paritário e bipartite (governo e trabalhadores ativos e inativos do serviço público) (4.3.4.).

220. Divulgar as ações dos Conselhos, por meio digital, nas páginas institucionais dos órgãos públicos (4.3.5.).

221. Potencializar o papel das empresas públicas por meio da atuação dos conselhos (4.3.7.).

### **Subeixo 4.4 – Instâncias Tripartites**

222. Garantir a aplicação das competências da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (4.4.4.).

223. Criar mesas permanentes de negociação nos serviços públicos, com vistas (à resoluções de conflitos e melhoria do diálogo entre as partes (4.4.5.).

224. Institucionalizar as conferências como política de Estado, que tratam das políticas públicas relacionadas ao trabalho, garantindo a participação dos atores envolvidos (4.4.7.).

225. Criar câmara tripartite para definir contrapartidas sociais nos setores beneficiados com desoneração ou renúncia fiscal (4.4.9).

## Anexo 8

## Relação dos potenciais membros da rede

	Instituição	Estado (município / estado)
Técnicos de Observatórios do Trabalho	Educação Profissional do Estado da Bahia	Bahia
	Observatório do Mundo do Trabalho do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás	Goiás
	Observatório do Trabalho – Núcleo de Inovação e Desenvolvimento da Universidade de Caxias do Sul	Caxias do Sul - RS
	Observatório do Trabalho do Distrito Federal	Distrito Federal
	Observatório do Trabalho do Estado da Bahia	Bahia
	Observatório do Trabalho do Estado do Paraná	Paraná
	Observatório do Trabalho do município de Curitiba	Curitiba – PR
	Observatório do Trabalho do município de Osasco	Osasco – SP
	Observatório do Trabalho do município de Porto Alegre	Porto Alegre – RS
	Observatório do Trabalho do município de São Paulo	São Paulo - SP
	Observatório dos Arranjos Produtivos Locais do Rio Grande do Sul	Rio Grande do Sul
	Observatório Social de Pelotas	Pelotas - RS
	Observatório Unilasalle: Trabalho, Gestão e Políticas Públicas	Canoas - RS
Universidades e Institutos de Pesquisa	Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET)	
	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)	
	Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT)	Ceará
	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)	
	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás	
	Unilassale (instituição comunitária do município de Canoas)	Canoas - RS
	Universidade de Brasília (UnB)	Distrito Federal
	Universidade de Caxias do Sul	
	Universidade de Caxias do Sul	Caxias do Sul - RS
	Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)	Campinas - SP
	Universidade Federal da Paraíba	Paraíba
	Universidade Federal de Campina Grande	Campina Grande - PB
	Universidade Federal de Pelotas	Pelotas - RS
	Universidade Federal de Pernambuco	Pernambuco
Universidade Federal do Ceará	Ceará	
Universidade Federal do Maranhão	Maranhão	
Universidade Federal do Pará	Pará	
Gestores públicos	Ministério do Trabalho e Previdência Social	
	Secretaria de Desenvolvimento Florestal da Indústria do Comércio e dos Serviços Sustentáveis	Acre
	Secretaria do Trabalho, Emprego e Renda e Qualificação Profissional	Alagoas
	Secretaria de Estado do Trabalho e Empreendedorismo	Amapá
	Secretaria de Estado do Trabalho	Amazonas
Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte	Bahia	

Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social	Ceará
Secretaria de Trabalho	Distrito Federal
Secretaria de Estado da Ciência e Inovação e Educação Profissional e Trabalho	Espírito Santo
Secretaria de Cidadania e Trabalho	Goiás
Secretaria de Estado do Trabalho e da Economia Solidária	Maranhão
Secretaria de Estado de Trabalho, Emprego, Cidadania e Assistência Social	Mato Grosso
Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho	Mato Grosso do Sul
Secretaria de Estado do Trabalho e Emprego	Minas Gerais
Secretaria de Estado de Trabalho, Emprego e Renda	Pará
Secretaria de Estado do Desenvolvimento Humano	Paraíba
Secretaria de Estado do Trabalho Emprego e Economia Solidária	Paraná
Secretaria de Micro e Pequena Empresa e Trabalho e Qualificação	Pernambuco
Secretaria do Trabalho e Empreendedorismo do Estado	Piauí
Secretaria de Estado de Trabalho e Renda	Rio de Janeiro
Secretaria de Estado do Trabalho, da Habitação e da Assistência Social	Rio Grande do Norte
Secretaria do Trabalho e do Desenvolvimento Social	Rio Grande do Sul
Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária, Desenvolvimento e Regularização Fundiária	Rondônia
Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social	Roraima
Secretaria de Estado de Assistência Social, Trabalho e Habitação	Santa Catarina
Secretaria de Estado de Emprego e Relações do Trabalho	São Paulo
Secretaria de Estado do Trabalho	Sergipe
Secretaria de Estado do Trabalho	Tocantins
Secretaria do Trabalho Emprego e Renda	Aparecida de Goiânia – GO
Secretaria Municipal de Economia - Portal do Trabalhador	Belém – PA
Secretaria Municipal de Trabalho e Renda	Belford Roxo – RJ
Secretaria Municipal Adjunta de Trabalho e Emprego	Belo Horizonte – MG
Secretaria de Desenvolvimento Econômico	Camaçari – BA
Secretaria Municipal de Assistência Social	Campina Grande – PB
Secretaria Municipal de Trabalho e Renda	Campinas – SP
Fundação do Trabalho de Mato Grosso do Sul	Campo Grande – MS
Secretaria Municipal de Trabalho Emprego e Empreendedorismo	Caucaia – CE
Secretaria Municipal do Trabalho e Geração de Renda	Contagem – MG
Secretaria Municipal de Trabalho, Desenvolvimento Econômico e Turismo	Cuiabá – MT
Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego	Curitiba – PR
Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Trabalho	Diadema – SP
Secretaria Municipal de Trabalho e Desenvolvimento Econômico	Feira de Santana – BA
Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico	Fortaleza – CE
Secretaria Municipal de Trabalho, Emprego e Renda	Goiânia – GO
Secretaria do Trabalho	Guarulhos – SP

	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico	Imperatriz – MA
	Secretaria Municipal do Trabalho e Renda	Itaboraí – RJ
	Secretaria Executiva de Trabalho, Qualificação e Empreendedorismo	Jaboatão dos Guararapes – PE
	Secretaria de Integração e Desenvolvimento Econômico	Joinville – SC
	Prefeitura do Município	Londrina – PR
	Secretaria Municipal de Trabalho, Abastecimento e Economia Solidária	Maceió – AL
	Secretaria Municipal do Trabalho, Emprego e Desenvolvimento Social	Manaus – AM
	Secretaria Municipal do Trabalho, Emprego e Empreendedorismo	Maracanaú – CE
	Secretaria de Desenvolvimento Econômico	Maringá – PR
	Secretaria Municipal de Trabalho e Renda	Mauá – SP
	Secretaria Municipal do Trabalho e Assistência Social	Natal – RN
	Secretaria Municipal de Desenvolvimento, Trabalho Tecnologia, Trabalho e Turismo	Novo Hamburgo – RS
	Secretaria de Desenvolvimento, Trabalho e Inclusão	Osasco – SP
	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico Turismo Ciência e Emprego	Palmas – TO
	Secretaria Municipal do Trabalho e Renda	Piracicaba – SP
	Secretaria Municipal de Indústria, Comércio e Qualificação Profissional	Ponta Grossa – PR
	Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego	Porto Alegre – RS
	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Socioeconômico e Turismo	Porto Velho – RO
	Secretaria de Juventude e Qualificação Profissional	Recife – PE
	Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego	Rio de Janeiro – RJ
	Secretaria Municipal de Desenvolvimento e Emprego	Salvador – BA
	Secretaria de Trabalho, Emprego e Economia Solidária	Santo André - SP
	Secretaria de Desenvolvimento e Assunto Estratégico	Santos – SP
	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Trabalho e Turismo	São Bernardo do Campo – SP
	Secretaria Municipal de Trabalho, Emprego e Renda	São Carlos – SP
	Secretaria do Trabalho e Renda	São João de Meriti - RJ
	Secretaria Municipal de Trabalho e Renda	São João da Barra - RJ
	Secretaria Municipal do Desenvolvimento Trabalho, e Empreendedorismo	São Paulo - SP
	Secretaria do Trabalho Emprego e Renda	Serra – ES
	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Turismo	Uberaba – MG
	Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico	Vila Velha – ES
	Secretaria Municipal, Turismo, Trabalho e Renda	Vitória – ES
	Secretaria Municipal de Trabalho, Renda e Desenvolvimento Econômico	Vitória da Conquista – BA
Conselheiros	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat)	
	Conselho Curador do FGTS	
	Conselho de Economia Solidária	
	Conselho de Relações do Trabalho	
	Conselho Nacional da Imigração	
	Conselho Estadual de Emprego	Acre
	Conselho Estadual de Emprego	Alagoas
	Conselho Estadual do Trabalho, Emprego e Renda	Amapá
	Comissão Estadual de Emprego	Amazonas



Conselho Estadual Tripartite e Paritário de Trabalho e Renda	Bahia
Conselho Estadual do Trabalho	Ceará
Conselho do Trabalho	Distrito Federal
Conselho Estadual do Trabalho	Espírito Santo
Conselho Estadual do Trabalho	Goiás
Conselho Estadual do Trabalho	Maranhão
Conselho Estadual de Emprego	Mato Grosso
Conselho Estadual de Emprego	Mato Grosso do Sul
Conselho Estadual do Trabalho, Emprego e Geração de Renda	Minas Gerais
Comissão Estadual de Emprego	Pará
Comissão Estadual de Emprego e Renda	Paraíba
Conselho Estadual do Trabalho	Paraná
Comissão Estadual de Emprego	Pernambuco
Comissão Estadual de Emprego	Piauí
Conselho Estadual de Trabalho, Emprego e Geração de Renda	Rio de Janeiro
Conselho Estadual de Emprego	Rio Grande do Norte
Comissão Tripartite e Paritária de Emprego do Estado do RS	Rio Grande do Sul
Conselho Estadual do Trabalho	Rondônia
Comissão Estadual de Emprego	Roraima
Conselho Estadual de Trabalho e Emprego	Santa Catarina
Comissão Estadual do Trabalho e Emprego	São Paulo
Conselho Estadual de Emprego e Renda	Sergipe
Conselho Estadual de Relações do Trabalho	Tocantins
Conselho Municipal do Trabalho	Aparecida de Goiânia – GO
Comissão Municipal de Emprego	Belém – PA
Conselho Municipal do Trabalho, Emprego e Geração de Renda	Belford Roxo - RJ
Comissão Municipal de Emprego	Belo Horizonte – MG
Conselho Municipal de Trabalho e Renda	Camaçari - BA
Comissão Municipal de Emprego e Renda	Campina Grande – PB
Comissão Municipal de Trabalho e Emprego	Campinas – SP
Comissão Municipal de Emprego e Renda	Campo Grande – MS
Comissão Municipal de Emprego	Canoas – RS
Conselho Municipal do Trabalho	Caucaia - CE
Comissão Municipal de Emprego	Contagem – MG
Conselho Municipal do Trabalho	Cuiabá – MT
Conselho Municipal do Emprego e Relações do Trabalho	Curitiba – PR
Comissão Municipal de Trabalho e Emprego	Diadema – SP
Conselho Municipal do Trabalho, Emprego e Geração de Renda	Duque de Caxias - RJ
Conselho Municipal de Trabalho e Renda	Feira de Santana – BA
Conselho Municipal de Trabalho e Emprego	Florianópolis – SC
Conselho Municipal do Trabalho	Fortaleza – CE
Conselho Municipal do Trabalho	Goiânia - GO
Comissão Municipal de Trabalho e Emprego	Guarulhos – SP
Conselho Municipal do Trabalho	Imperatriz - MA
Conselho Municipal do Trabalho, Emprego e Geração	Itaboraí – RJ

	de Renda	
	Comissão Municipal de Emprego	Jaboatão dos Guararapes - PE
	Comissão Municipal de Emprego e Renda	João Pessoa – PB
	Conselho Municipal de Trabalho e Emprego	Joinville – SC
	Conselho Municipal do Trabalho, Emprego e Renda	Londrina – PR
	Conselho Municipal de Emprego	Maceió – AL
	Comissão Municipal de Emprego	Manaus – AM
	Conselho Municipal do Trabalho	Maracanaú - CE
	Conselho Municipal do Trabalho	Maringá - PR
	Comissão Municipal de Trabalho e Emprego	Mauá – SP
	Conselho Municipal de Emprego	Natal – RN
	Conselho Municipal do Trabalho, Emprego e Geração de Renda	Niterói – RJ
	Comissão Municipal de Emprego	Novo Hamburgo – RS
	Comissão Municipal de Trabalho e Emprego	Osasco - SP
	Conselho Municipal de Relações do Trabalho	Palmas - TO
	Comissão Municipal de Trabalho e Emprego	Piracicaba – SP
	Conselho Municipal do Trabalho	Ponta Grossa – PR
	Comissão Municipal de Emprego	Porto Alegre – RS
	Conselho Municipal do Trabalho	Porto Velho - RO
	Comissão Municipal de Emprego	Recife – PE
	Comissão Municipal do Trabalho	Rio de Janeiro - RJ
	Comissão Municipal de Trabalho e Renda	Salvador – BA
	Comissão Municipal de Trabalho e Emprego	Santo André - SP
	Comissão Municipal de Trabalho e Emprego	Santos – SP
	Comissão Municipal de Trabalho e Emprego	São Bernardo do Campo – SP
	Comissão Municipal de Trabalho e Emprego	São Carlos – SP
	Conselho Municipal do Trabalho, Emprego e Geração de Renda	São Gonçalo – RJ
	Conselho Municipal do Trabalho e Renda	São João de Meriti – RJ
	Conselho Municipal do Trabalho e Renda	São Luís – MA
	Comissão Municipal de Trabalho e Emprego	São Paulo – SP
	Comissão Municipal do Trabalho	Serra – ES
	Conselho Municipal do Trabalho, Emprego e Geração de Renda	Uberaba - MG
	Comissão Municipal do Trabalho	Vila Velha – ES
	Conselho Municipal do Trabalho	Vitória – ES
	Comissão Municipal de Trabalho e Renda	Vitória da Conquista – BA