

# CARTILHA DE ATENDIMENTO AO **TRABALHADOR EM CONDIÇÕES VULNERÁVEIS NO SINE**



MINISTÉRIO DO  
TRABALHO





---

# CARTILHA DE ATENDIMENTO AO **TRABALHADOR EM CONDIÇÕES VULNERÁVEIS NO SINÉ**

Ministério do Trabalho  
Banco Interamericano de Desenvolvimento

Brasília  
abril de 2017  
1ª Edição

# Cartilha de Atendimento ao Trabalhador em Condições Vulneráveis no SINE

## Ministério do Trabalho

### Ministro do Trabalho

Ronaldo Nogueira

### Secretário de Políticas Públicas de Emprego

Leonardo José Arantes

### Diretor do Departamento de Empregabilidade e Renda

Hélio Francisco de Miranda

### Coordenador-Geral do Sistema Nacional de Emprego

Marcos Sussumo Andrade

### Equipe Técnica do Ministério do Trabalho

Karla Carolina Faria Calembó Marra

Sinara Neves Ferreira

Suely Barrozo Lopes

Tatiana Neves da Silveira Pinto

### Coordenação e Execução

Banco Interamericano de Desenvolvimento

Unidade de Mercado de Trabalho e Seguridade Social

### Especialista Mercado do Trabalho

Túlio Cravo

### Consultores

Maria Inez Machado Telles Walter

Maria Thereza Andrade

Rodrigo Quintana

### Projeto Gráfico

Agência Carcará

## FICHA CATALOGRÁFICA

---

Catálogo na fonte fornecida pela  
Biblioteca Felipe Herrera do  
Banco Interamericano de Desenvolvimento

Walter, Maria Inez M. T.

Cartilha de atendimento ao trabalhador em condições vulneráveis no SINE / Maria Inez Machado Telles Walter,  
Sinara Neves, Rodrigo Quintana.

p. cm.

Inclui referências bibliográficas.

1. Precarious employment-Social aspects-Brazil. 2. Working poor-Services for-Brazil. 3. Women employees-Services for-Brazil. 4. Migrant labor-Services for-Brazil. 5. Youth-Employment-Brazil. 6. Older people-Employment-Brazil. 7. People with disabilities-Employment-Brazil. I. Neves, Sinara. II. Quintana, Rodrigo. III. Banco Interamericano de Desenvolvimento. Divisão de Mercados de Trabalho. IV. Brazil. Ministério do Trabalho e Previdência Social. V. Neves, Sinara. VI. Quintana, Rodrigo. VII. Título.

IDB-CP-61

---

Copyright © Banco Interamericano de Desenvolvimento. Esta obra está licenciada sob uma licença Creative Commons IGO 3.0 Atribuição-Não Comercial-Sem Derivações (CC BY-NC-ND 3.0 IGO) ([www.creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode](http://www.creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode)) e pode ser reproduzida com atribuição ao BID e para qualquer finalidade não comercial. Nenhum trabalho derivado é permitido.

Qualquer controvérsia relativa à utilização de obras do BID que não possa ser resolvida amigavelmente será submetida à arbitragem em conformidade com as regras da UNCITRAL. O uso do nome do BID para qualquer outra finalidade que não a atribuição, bem como a utilização do logotipo do BID serão objetos de um contrato por escrito de licença separado entre o BID e o usuário e não está autorizado como parte desta licença CC-IGO.

Note-se que o link fornecido acima inclui termos e condições adicionais da licença.

As opiniões expressas nesta publicação são de responsabilidade dos autores e não refletem necessariamente a posição do Banco Interamericano de Desenvolvimento, de seu Conselho de Administração, ou dos países que eles representam.







# Sumário

<b>Apresentação do Ministério do Trabalho .....</b>	<b>6</b>
<b>Apresentação do Banco Interamericano de Desenvolvimento .....</b>	<b>9</b>
<b>A inserção no trabalho como direito fundamental de dignidade e cidadania .....</b>	<b>10</b>
<b>Atendimento a Trabalhadores em Condição Vulnerável no SINE .....</b>	<b>12</b>
2.1 O Trabalhador em Condição Vulnerável: quem é e como identificar .....	12
2.2 O que considerar ao atender o trabalhador em condição vulnerável.....	14
2.3 Possibilidades de inserção no mercado de trabalho: por conta própria ou empregado? .	15
2.3.1 O trabalho por conta própria: quando o indicar e como atender? .....	16
2.3.2 O trabalho como empregado: quando indicar e como atender?.....	18
2.4 Recepção e triagem de trabalhadores .....	19
2.5 Orientação profissional .....	20
2.6 Orientações para casos específicos .....	21
2.6.1 Pessoas com baixa escolaridade.....	21
2.6.1 Pessoas sem qualificação profissional .....	21
2.6.3 Pessoas que se sentem discriminadas.....	22
2.7 Orientações sobre direitos de grupos sociais: políticas afirmativas e outras normas de proteção a segmentos sociais específicos.....	23
2.7.1 Trabalhador resgatado de regime de trabalho forçado ou de condição análoga à de escravo .....	23

2.7.2 Empregado doméstico .....	24
2.7.3 Pessoa com deficiência .....	25
2.7.4 Imigrantes e refugiados .....	27
2.7.5 Público-alvo de programas sociais .....	28
2.7.6 Internos ou egressos do sistema prisional ou socioeducativo .....	29
2.7.7 Jovens aprendizes .....	30
2.8 Parcerias com empregadores .....	31
2.9 Canais alternativos de comunicação com o trabalhador em condição vulnerável.....	33
<b>Direitos do Trabalhador .....</b>	<b>34</b>
3.1 Documentos do trabalhador .....	34
3.1.1 Cadastro de Pessoas Físicas – CPF .....	35
3.1.2 Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS .....	35
3.1.3 Número de Identificação Social – NIS, Programa de Integração Social – PIS e Número de Identificação do Trabalhador – NIT .....	36
3.2 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS .....	37
3.3 Abono Salarial.....	38
3.4 Programa Seguro-Desemprego .....	40
<b>Ações de fomento ao empreendedorismo e à economia solidária e apoio ao trabalhador autônomo .</b>	<b>43</b>
4.1 Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado – PNMPO .....	43
4.2 Programa de Geração de Emprego e Renda – PROGER .....	44
4.3 Microempreendedor Individual – MEI .....	45
<b>Programas de elevação de escolaridade e de qualificação profissional .....</b>	<b>46</b>
5.1 Programa Brasil Alfabetizado (PBA) .....	46
5.2 ProJovem Urbano .....	46
5.3 Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec .....	47

<b>Outras políticas de inclusão social .....</b>	<b>49</b>
6.1 CRAS – Centro de Referência de Assistência Social.....	50
6.2 CREAS – Centro de Referência Especializado de Assistência Social .....	51
6.3 Centro Pop – Centros de Referência Especializados para População em Situação de Rua .	51
6.4 Centro Dia de Referência para Pessoa com Deficiência e suas Famílias .....	52
6.5 Unidades de Acolhimento – Casa Lar, Albergue, Abrigo Institucional, República, Residência Inclusiva, Casa de Passagem .....	53
<b>Notas Metodológicas.....</b>	<b>54</b>
<b>Referências Bibliográficas.....</b>	<b>55</b>
<b>Anexo – O trabalhador vulnerável no mercado de trabalho .....</b>	<b>58</b>
Dados sobre perda de emprego formal de 2010 a 2014 .....	58
Remuneração média do ano em salários mínimos no emprego formal.....	61
Taxas de desocupação.....	64
Dados de Intermediação no SINE.....	70



# Apresentação do Ministério do Trabalho

Uma das mais importantes atribuições do Ministério do Trabalho é a elaboração e implementação de políticas públicas de geração de emprego e renda, a modernização, a humanização e a fiscalização das relações de trabalho. Neste contexto, em cumprimento ao disposto no seu Regimento Interno, o Ministério do Trabalho, visando a combater o desemprego e mitigar seus efeitos, coordena o Sistema Nacional de Emprego – SINE, que operacionaliza as políticas públicas do Sistema Público de Emprego Trabalho e Renda.

O SINE foi criado em 1975 como resultado da ratificação, por parte do governo brasileiro, da Convenção nº 88, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da organização dos serviços públicos de emprego. A rede de postos de atendimento do SINE constitui-se num importante canal de comunicação entre o trabalhador e o empregador, disponibilizando ações de orientação profissional e intermediação de mão-de-obra, habilitação ao seguro-desemprego, qualificação profissional e informações sobre o mercado de trabalho. A prioridade do SINE é facilitar a (re)inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, por meio da execução integrada dessas ações.

A Resolução CODEFAT nº 758, de 9/03/2016, a qual altera a Resolução nº 560, de 28 de novembro de 2007, estabelece as regras para execução das ações integradas do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda. No âmbito do Sistema Nacional de Emprego – SINE, em seu artigo 1º determina:

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 à inclusão social, nas cidades e no campo, via emprego, trabalho e renda, através de atividades autônomas, pequenos empreendimentos individuais ou coletivos.”

Assim, esta mesma Resolução nº 758 prioriza o atendimento aos trabalhadores habilitados ao seguro-desemprego, entretanto destaca, também, alguns públicos específicos, para os quais as ações do SINE também podem estar direcionadas, a exemplo dos seguintes:


1. Pessoas desempregadas há mais de 12 meses;
2. jovens;
3. jovens aprendizes;
4. trabalhadores internos e egressos do sistema penal e jovens submetidos a medidas socioeducativas;
5. trabalhadores autônomos, por conta própria, cooperativados, em condição associativa ou autogestionada e empreendedor individual;
6. trabalhadores rurais;
7. trabalhadores resgatados da condição análoga à de escravo;
8. pescadores;
9. pessoas com deficiência;
10. participantes do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado – PNMPPO;
11. imigrantes e refugiados;
12. mulheres;
13. pessoas beneficiárias de outras políticas de inclusão social; e,
14. trabalhadores com mais de 40 anos de idade.

Dessa forma, percebe-se que a ação do SINE, além de estar prioritariamente dirigida ao público do seguro-desemprego, também procura atender em especial determinados grupos de trabalhadores que por sua condição, se enquadram no contexto de vulnerabilidade social. O próprio Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, tem, em seu conceito, a busca de maior efetividade na colocação dos trabalhadores na atividade produtiva, visando à inclusão social.



Exatamente neste sentido que o Ministério do Trabalho, em colaboração com o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID, buscou, no âmbito deste projeto de melhoria e padronização das ações do SINE, dedicar esta cartilha ao tema de atendimento ao trabalhador em condições vulneráveis no SINE.

Com esta publicação, procura-se trazer ao amplo conhecimento da rede de atendimento, a importância que se procura dar ao tema, bem como a necessidade de se prestar um atendimento especializado, com a atenção que cada caso requer, a depender da situação de vulnerabilidade do trabalhador, de modo que o SINE, de fato, possa representar, na vida deste trabalhador, uma busca de oportunidade a melhores condições de trabalho e de vida, em sentido amplo, como resultado do seu trabalho.




# Apresentação do Banco Interamericano de Desenvolvimento

Desde o final da década de 50, o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) trabalha para melhorar a qualidade de vida na América Latina e no Caribe (ALC). O BID proporciona apoio financeiro e técnico aos países da região em diversas áreas como saúde, educação, mercado de trabalho e infraestrutura. Atualmente, é a principal fonte de financiamento da ALC por meio de seus empréstimos e suas cooperações técnicas. Tais projetos e as pesquisas desenvolvidas pelo Banco ajudam a reduzir a pobreza e a desigualdade da região.

Em 2014, a Unidade de Mercado de Trabalho e Seguridade Social do BID aprovou a cooperação técnica com o Ministério do Trabalho e Previdência Social para apoiar a padronização e a melhoria dos serviços prestados pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE). Além deste Manual para a orientação do atendimento ao trabalhador em condições vulneráveis, o projeto prevê o desenvolvimento de cartilhas para os atendentes do SINE, a redefinição da logomarca da Rede, o apoio para o desenvolvimento de uma nova identidade visual, o estabelecimento de indicadores de desempenho, a definição de critérios para a instalação das unidades de atendimento do SINE e a criação de vídeos de orientação profissional.





# 1. A inserção no trabalho como direito fundamental de dignidade e cidadania

O acesso ao trabalho e a ideia de “trabalho decente” são preocupações da Organização das Nações Unidas – ONU e da Organização Internacional do Trabalho – OIT. A ONU incluiu entre os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, Objetivo 1 – Erradicar a Extrema Pobreza e a Fome, a meta de “assegurar o emprego pleno e a possibilidade para todos, incluindo mulheres e jovens, de encontrar trabalho decente e produtivo” (IPEA, 2014: 16). A OIT também tem estimulado a adoção de agendas políticas nacionais de promoção do “trabalho decente” e o combate à discriminação<sup>1</sup>.

A partir dessas frentes, o Brasil incluiu a questão do acesso ao trabalho como política de Estado. O compromisso do governo com a promoção do trabalho decente ocorreu com a assinatura de um Memorando de Entendimento entre a Presidência da República e a OIT, em junho de 2003. Em 2006, foi lançada a Agenda Nacional de Trabalho Decente e, em 2010, o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, além da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude.

O trabalho é um direito fundamental de dignidade e cidadania e também fator de equidade na distribuição do crescimento econômico. Direcionando o foco dessa ideia aos trabalhadores em condições mais vulneráveis, as políticas de proteção ao trabalho e ao trabalhador referem-se a mecanismos de inserção no mercado de trabalho visando à construção de uma autonomia pessoal e social. As colocações ofertadas pelo mercado, pelo Estado ou pela sociedade, portanto, devem ter características socialmente reconhecidas como minimamente

---

<sup>1</sup> O que é o trabalho decente. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente> > Consulta em 25/7/2016.

aceitáveis para que o trabalhador atue com dignidade e remuneração compatível (MTE/DIEESE/UNICAMP, 2007).

A condição de vulnerabilidade dificilmente terá sido uma escolha do trabalhador. Em situação de desemprego, ao procurar o Sistema Nacional de Emprego – SINE, esse trabalhador provavelmente terá esgotado, como fonte de trabalho e renda, seus eventuais ativos físicos (propriedades, crédito, etc.), sociais (redes de reciprocidade, confiança, contatos e acesso à informação) e pessoais, familiares ou de grupo (*Idem*: 18). Portanto, o atendimento no SINE não pode estar contaminado por ideias preconcebidas de culpabilidade das próprias pessoas sobre sua situação.

Além disso, o enfrentamento das condições de vulnerabilidade no trabalho deve levar em conta a precarização associada à informalidade. A piora do contexto reflete-se na queda da oferta de empregos formais e no aumento da informalidade. O SINE pode ser um canal de formalização, seja do trabalho assalariado ou por conta própria. Assim, o atendimento ao trabalhador em condição vulnerável, além de requerer estratégias específicas, torna o SINE um agente da maior importância para reduzir a precariedade e favorecer a formalização. Essa ação volta-se também a empregadores, na medida em que se dissemina entre estes a consciência acerca de seu papel na garantia do trabalho digno e dos direitos dos trabalhadores.





## 2. Atendimento a Trabalhadores em Condição Vulnerável no SINE

O SINE, como serviço público de emprego, deve estar preparado para atender a todo tipo de necessidade de oferta e demanda de trabalho. A ação de intermediação é operada nos postos e pelo Portal Mais Emprego: [maisemprego.mte.gov.br](https://maisemprego.mte.gov.br).

O Portal tem acesso para que trabalhadores e empregadores registrem suas demandas. O trabalhador pode se cadastrar e consultar as vagas ofertadas em todo o Brasil, além de ações de qualificação profissional oferecidas, por Unidade da Federação e Município. Os empregadores também podem se cadastrar e divulgar as vagas de trabalho ofertadas.

A ação do SINE, contudo, não se restringe à intermediação para o trabalho celetista. Ações como a orientação profissional e o encaminhamento para o trabalho autônomo formal são imprescindíveis para o caso do trabalhador em condição vulnerável.

Vejam, primeiro, quem é e como identificar esse trabalhador e, em seguida, como atender.

### 2.1 O TRABALHADOR EM CONDIÇÃO VULNERÁVEL: QUEM É E COMO IDENTIFICAR

Para traçar uma estratégia de atendimento ao trabalhador em condição vulnerável, é necessário saber em primeiro lugar: o que são pessoas em condições vulneráveis?

O termo **vulnerabilidade** já dá indícios de que se trata de pessoas submetidas a riscos. Como, em tese, qualquer pessoa está submetida a riscos, deve-se ter claro sobre quais riscos estamos falando: uma doença? Discriminação? Aumento do desemprego?

Como esta Cartilha focaliza a intermediação para o trabalho realizada pelo SINE, vamos entender como trabalhadores em condições de vulnerabilidade aqueles que mais irão sofrer com as oscilações do mercado de trabalho. No caso do mercado de trabalho, portanto, vamos considerar em condições vulneráveis os trabalhadores que têm **mais probabilidade de perder o emprego e também maiores dificuldades de conseguir emprego e renda**. Nas crises, essas dificuldades se tornam ainda maiores<sup>2</sup>.

A vulnerabilidade não diz respeito apenas à pobreza. Outras categorias contribuem para aumentar a vulnerabilidade no trabalho: ser **mulher, jovem, trabalhador rural, pessoa com deficiência, imigrante ou refugiado**, entre outras características individuais ou sociais. Entre essas, podemos destacar (MTE/DIEESE/UNICAMP, 2007:17): **baixo grau de instrução formal/escolaridade; formação e qualificação profissional insuficiente ou inadequada; ausência ou reduzida experiência anterior de trabalho; redução da capacidade física, como grupos de idosos ou com doenças crônicas**.

Assim, a noção que baseia esta Cartilha é que um trabalhador em condição de vulnerabilidade à procura de uma colocação necessitará de um tratamento diferenciado, que leve em conta suas dificuldades adicionais. Na prática, contudo, não é fácil distinguir esses trabalhadores.

Considerando o conceito de trabalhador em condição vulnerável e tendo em vista suas desvantagens no mercado de trabalho, podemos estabelecer uma estratégia de identificação no SINE, tendo em vista requisitos individuais ou sociais. Assim, um trabalhador será tanto mais vulnerável quanto mais dos aspectos abaixo forem observados:

CARACTERÍSTICAS INDIVIDUAIS	CARACTERÍSTICAS SOCIAIS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser jovem (até 29 anos)</li> <li>• Não ter escolaridade média</li> <li>• Não ser branco</li> <li>• Ter idade acima de 40 anos</li> <li>• Nenhuma ou pouca experiência de trabalho anterior</li> <li>• Mais de 12 meses à procura por trabalho ou emprego</li> <li>• Ser mulher</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser pessoa com deficiência</li> <li>• Ser imigrante ou refugiado</li> <li>• Ser empregado doméstico</li> <li>• Ser interno ou egresso do sistema prisional ou socioeducativo</li> <li>• Ser beneficiário de políticas de inclusão social como o Bolsa Família</li> <li>• Ser trabalhador resgatado de regime de trabalho forçado ou de condição análoga à de escravo</li> <li>• Ser trabalhador rural</li> <li>• Ser pescador artesanal</li> </ul>

2 Na literatura, a vulnerabilidade ocupacional é mais ampla, estando também relacionada a más condições de trabalho, dificuldades de acesso a direitos trabalhistas, relação de inferioridade com o empregador, salários muito baixos, entre outros (PRONI, 2013: 841).



Algumas dessas situações específicas recebem atenção especial na legislação, como veremos no tópico 2.7.

Essas fragilidades podem ser constatadas no Anexo, por meio de dados oficiais do Brasil sobre emprego formal, salário, desemprego e dados do próprio SINE.

## 2.2 O QUE CONSIDERAR AO ATENDER O TRABALHADOR EM CONDIÇÃO VULNERÁVEL

Primeiramente, a intermediação para o trabalho, seja como empregado ou por conta própria, requer uma ação de convocação eficiente e adequada de potenciais candidatos.

Deve-se considerar, ainda, que o trabalhador em condição vulnerável apresenta dificuldades adicionais de natureza física, financeira, informacional e atitudinal<sup>3</sup>. O quadro a seguir demonstra algumas dessas dificuldades e sugere meios de reduzi-las ou solucioná-las.

PROBLEMA	POSSÍVEL SOLUÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dificuldade de comparecer a um posto do SINE – por razões econômicas, distância e outras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acesso ao Portal Mais Emprego.</li> <li>Atendimento por telefone com chamada gratuita</li> <li>Unidades Móveis do SINE.</li> <li>Instalação de totens e quiosques em pontos de fluxo de pessoas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dificuldade de compreender as informações oferecidas nos canais de divulgação dos serviços do SINE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explicação e apresentação de canais de informação pessoal, por escrito, por telefone e on-line.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dificuldade de manusear formulários e recursos on-line.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de clareza quanto a seus direitos e obrigações.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconhecimento dos serviços oferecidos pelo SINE.</li> </ul>	

3 Baseado em Duell & Scharle (2016).

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dúvidas quanto à eficácia da intermediação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentação de dados e experiências positivas sobre resultados da intermediação realizada pelo SINE a trabalhadores com perfil semelhante.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconfiança e autoestima mais baixas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientação profissional abrangendo apresentação pessoal e comportamento em entrevistas de emprego.</li> <li>• Oferta de cursos de qualificação.</li> <li>• Indicação de programas governamentais de elevação de escolaridade e de qualificação para o trabalho.</li> </ul>

Sempre é válido lembrar que o Posto do SINE deve manter uma boa administração de vagas, com captação ativa e receptiva, controlando entradas, convocações e preenchimentos. É decisivo o apoio de meios de divulgação que incluam os canais diretos – telefone e mensagens de texto – e os meios de comunicação pública – TV e rádio.

## 2.3 POSSIBILIDADES DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: POR CONTA PRÓPRIA OU EMPREGADO?

A discussão sobre possibilidades de inserção de pessoas em condições vulneráveis no mercado de trabalho não pode desconhecer as outras vertentes de políticas públicas de atenção a esse segmento. O trabalhador identificado como vulnerável é também alvo de políticas sociais que visam a atender a cada público específico – ver capítulos 4, 5 e 6.

Neste sentido, o SINE deve empreender iniciativas de articulação com outros órgãos que executem políticas de equalização de oportunidades, levando em conta o contexto em que atuam os postos de atendimento. Essas políticas vão “desde a educação formal e profissional, passando pelas políticas de capacitação e intermediação do sistema público de emprego, e chegando até aos programas de apoio ao pequeno produtor rural e à agricultura familiar” (CASTRO *et al.*, 2010: 9).

### 2.3.1 O trabalho por conta própria: quando o indicar e como atender?

Nos momentos de desemprego alto e de longa duração, o trabalho por conta própria e o empreendedorismo surgem como formas alternativas de ter trabalho. Estudos realizados em três estados do Nordeste<sup>4</sup> demonstraram que, diante das dificuldades de conseguir emprego formal, para os trabalhadores em condições vulneráveis a alternativa mais promissora é o trabalho por conta própria. Essa conclusão pode ser estendida para o Brasil todo, pois o crescimento dos trabalhadores por conta própria foi maior do que o de pessoas com alguma ocupação, especialmente entre as mulheres, na comparação entre 2013 e 2014.

COMPARAÇÃO 2014/2013	TOTAL	HOMENS	MULHERES
Crescimento da população ocupada	3%	3%	4%
Crescimento dos trabalhadores por conta própria	7%	5%	10%

Fonte: PNAD 2014

Nesse sentido, como os trabalhadores em condições vulneráveis são justamente os mais atingidos pelo desemprego, são eles os mais propensos a adotar o trabalho por conta própria como saída para obter renda. Estudos anteriores nos SINEs da Bahia e do Ceará<sup>5</sup> confirmam essa tendência. Ambos desenvolvem ações específicas para apoiar atividades por conta própria.

Porém, muitos desempregados desenvolveram sua experiência de trabalho como assalariados. A falta de experiência com o trabalho por conta própria, seja como autônomo ou empreendedor, reduz a possibilidade de enfrentar os desafios inerentes a essa nova condição.

Portanto, o autônomo ou empreendedor por necessidade, não por escolha ou oportunidade, frequentemente terá dificuldades para inserir-se e manter sua atividade ou seu negócio. Será necessário desenvolver capacidades nem sempre requeridas no trabalho assalariado como, por exemplo, lidar com a incerteza, correr riscos, ser criativo, ter iniciativa e perceber oportunidades (ALMEIDA, 2015).

4 Ver em Walter (2013, 2014a, 2014b E 2014c).

5 Ver em Walter (2014a) e Walter (2014b) e Walter (2013).



Sendo assim, para atender ao trabalhador em condição vulnerável que demanda o trabalho por conta própria, o SINE deve estruturar processos nos postos para a respectiva orientação e intermediação. Para contextualizar esse atendimento, os postos devem realizar estudos em seu âmbito de atuação para verificar o tipo de serviço que seria demandado por pessoas físicas (serviços domésticos, manutenção e reparos, etc.) ou empresas, tornando-se assim um canal de confluência entre a demanda e a oferta de trabalho.

Uma contribuição para a continuidade e a profissionalização do trabalho por conta própria seria a realização de ações gratuitas de qualificação para o empreendedorismo, para atendimento ao cliente, formação de preços e outros cursos de curta duração. Alguns já existem no Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE<sup>6</sup>, que pode ser convidado a ser parceiro na estruturação desses serviços. Alguns cursos do SEBRAE são a distância e podem estar acessíveis se o posto do SINE oferecer um equipamento ligado à Internet ao trabalhador que não dispuser desse recurso.

Em um ambiente econômico desfavorável, o SINE deve prestar orientação específica nos seguintes casos: empregados sem registro, especialmente os domésticos e da zona rural; trabalhadores rurais por conta própria em busca de crédito; e empregados domésticos ou prestadores de serviços domésticos por diária.

Indicam-se, nesses casos, as políticas do Ministério do Trabalho – MTb descritas no capítulo 4, o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado – PNMPPO, o Programa de Geração de Emprego e Renda – PROGER e o Microempreendedor Individual – MEI.

### Quando indicar o trabalho autônomo e como atender?

O trabalho autônomo será uma opção de indicação para o trabalhador em condições vulneráveis quando:

- For a vontade do trabalhador, se ele tiver procurado o SINE com esse objetivo;
- O trabalhador possuir alguma habilidade específica – qualificação ou experiência anterior em algum ofício;
- O trabalhador estiver há muito tempo desempregado e estiver buscando alternativas, o que implica ter disposição para se qualificar para algum trabalho autônomo

---

6 Ver em <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/Busca?q=Cursos>> Consulta em 27/7/2016.

Em qualquer caso, deve-se oferecer a esse trabalhador:

- Verificação de sua documentação, indicando os caminhos para que os documentos estejam corretos e atualizados; – ver tópico 3.1.
- Instruções sobre como se apresentar (vestimentas e comportamento);
- Instruções sobre como proceder ao trabalhar na condição de autônomo.
  - α Profissionalismo e compromisso;
  - α Como especificar o serviço (o que será entregue, insumos, prazos, finalização/acabamento);
  - α Como formalizar o serviço (modelo de contrato);
  - α Como determinar o valor do serviço;
  - α Como se relacionar com o contratante;
- A possibilidade de abrir uma conta bancária – vantagens e cuidados;
- A possibilidade de se cadastrar como MEI;
- A necessidade de recolher o INSS como autônomo para garantir seus direitos de trabalhador;

### 2.3.2 O trabalho como empregado: quando indicar e como atender?

A intermediação para o trabalho em empregos formais é a especialidade do SINE. O atendimento e os serviços oferecidos variam muito entre os postos, como demonstrou estudo do DATAUnB (2012). Atividades de atendimento ao trabalhador por conta própria são iniciativas pontuais presentes em alguns postos.

O atendimento ao trabalhador identificado como vulnerável deve ocorrer de maneira diferenciada. As características individuais que sugerem a vulnerabilidade, apontadas no tópico 1.1, indicam ações específicas que poderiam ser resolvidas simplesmente pela inclusão de novos processos se o grau de subjetividade não fosse tão grande, especialmente quando se trata de discriminação.

Espera-se que a orientação a essas pessoas requeira mais tempo e disponibilidade, para que sejam repassadas informações mais detalhadas e, se possível, com uma estrutura de serviços integrados.

Portanto, o atendimento do trabalhador vulnerável à procura de emprego deve ser especial na forma, com mais atenção, paciência e vagar. Quem atende ao trabalhador em condição vulnerável deve estar especialmente preparado para isso. O atendimento inclui eliminar potenciais preconceitos acerca desse trabalhador e ajudá-lo a enfrentar barreiras objetivas e subjetivas, como a discriminação.

## Como fazer a intermediação de trabalhadores em condições vulneráveis

O atendimento a quem apresenta condições vulneráveis e deseja uma vaga de emprego deve oferecer, a mais, ao candidato:

- Verificação de sua documentação, indicando os caminhos para que os documentos estejam corretos e atualizados; – ver tópico 3.1
- Esclarecimentos sobre seus direitos e deveres; – ver capítulo 3
- Instruções sobre como se apresentar (vestimentas e comportamento);
- Instruções sobre como se comportar ao ser entrevistado;
- Instruções sobre como proceder no ambiente de trabalho.
  - α Profissionalismo e compromisso;
  - α Procurar ter clareza sobre o trabalho a ser desenvolvido (o que será feito, insumos, prazos, finalização/acabamento);
  - α Como se relacionar com gestores e colegas
- Se for o caso, instruções para abrir uma conta bancária.

Mais informações podem ser obtidas na Cartilha *Orientação Profissional*, que pode ser acessada em <http://portalfat.mte.gov.br/codefat/resolucoes-2/resolucoes-por-ano/2016-2/>.

## 2.4 RECEPÇÃO E TRIAGEM DE TRABALHADORES

O trabalhador deve ser recepcionado por um atendente que possa verificar:

- Qual é a demanda;
- se a documentação está disponível e adequada; – ver tópico 3.1
- se é um trabalhador em condições vulneráveis; – ver tópico 1.1
  - α encaminhar para atendimento especial (ou atender) segundo as orientações dos tópicos seguintes, 1.5, 1.6 e 1.7 .



## 2.5 ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Vimos que a orientação profissional é parte essencial do atendimento ao trabalhador em condições vulneráveis. Consiste, resumidamente, na verificação do potencial de interesses, competências e habilidades do trabalhador<sup>7</sup>. A forma de realizar a orientação profissional vai depender do porte e da estrutura do posto do SINE. Por isso, é preciso conhecer princípios básicos sobre como realizar essa atividade. Cada posto irá preparar o atendimento na medida de suas possibilidades.

A orientação profissional deve tratar dos seguintes assuntos:

- Promoção de meios para que o trabalhador reflita sobre suas capacidades e habilidades – autoconhecimento
  - α Pode-se iniciar com aplicação de exercícios de raciocínio lógico, matemática, redação, português e fluência verbal, com intuito de conhecer o perfil do trabalhador e discutir com ele os resultados, ressaltando o que necessita ser melhorado
  - α Pessoas em condições vulneráveis apresentam deficiências na formação escolar, o que acarreta limitações básicas, como a compreensão de textos e até de diálogos. Nesses casos, pode-se informar sobre programas de elevação de escolaridade e de qualificação social e profissional – ver capítulo 5.
- Orientação comportamental – profissionalismo, ética, compromisso – que pode ser em uma Oficina de Orientação para o Trabalho, na qual a interação com outras pessoas pode contribuir para o autoconhecimento do trabalhador e discutir os pontos seguintes:
  - α O que é “empregabilidade” e como desenvolver o seu potencial;
  - α Planejamento de uma carreira profissional;
  - α Tendências do mercado de trabalho da região de abrangência do posto;
  - α Descrição de profissões – habilidades, competências e atitudes;
  - α Como preparar um currículo;
  - α Orientações sobre entrevistas e processos de seleção;
  - α Como operar o Portal Mais Emprego;
  - α Encaminhamento a cursos de formação profissional, considerando interesses, valores, personalidade, habilidades, aspirações e limites pessoais;

---

<sup>7</sup> Ver Cartilha para Orientação Profissional nos Postos de Atendimento do SINE. Disponível em <<http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Cartilha-de-orienta%C3%A7%C3%A3o-profissional.pdf>> Consulta em 22/8/2016.

Essa pauta pode ser trabalhada por meio de:

- Atendimentos individuais;
- Exposição dialogada;
- Aplicação de teste psicológico;
- Dinâmica de grupo;
- Vídeos;
- Jogos;
- Atividade dirigida.

É claro que os meios vão depender da estrutura do posto do SINE e do perfil da equipe de atendimento. No caso de estruturas mínimas, a orientação pode ser feita durante o atendimento, com a ajuda de material previamente elaborado para ser distribuído com esses conteúdos para que o trabalhador possa recapitular posteriormente. Postos com estrutura suficiente podem organizar ações sistematizadas, com carga horária definida e certificação.

## **2.6 ORIENTAÇÕES PARA CASOS ESPECÍFICOS**

Trataremos aqui sobre como atender a pessoas que apresentam dificuldades comuns aos trabalhadores em condição vulnerável, destacando possibilidades de melhorias diretamente relacionadas ao desempenho profissional.

### **2.6.1 Pessoas com baixa escolaridade**

Pessoas com baixa escolaridade devem ser incentivadas a integrar algum programa de elevação de escolaridade, como os descritos no capítulo 5. É de se esperar que, além da baixa escolaridade, haja também baixa qualificação profissional. Assim, a orientação profissional pode especificar a qualificação adequada à escolaridade e às aptidões do trabalhador.

### **2.6.1 Pessoas sem qualificação profissional**

A qualificação profissional tem como principal objetivo desenvolver habilidades que aumentem as chances de conseguir trabalho e renda. Muitas vezes, a pessoa tem experiência profissional difusa, pouco especializada e baseada na prática e, portanto, difícil de especificar para o empregador.

Também neste caso, a orientação profissional ajudará o trabalhador a definir a melhor forma

de se qualificar, para sistematizar seus conhecimentos ou adquirir novas habilidades segundo suas aptidões e interesses, indicando a elevação da escolaridade como uma alternativa de aumentar a empregabilidade.

### 2.6.3 Pessoas que se sentem discriminadas

Mulheres, negros, homossexuais, pessoas com baixa renda e pessoas com deficiência são exemplos de grupos que sofrem discriminação ao se apresentar para concorrer a uma vaga de emprego ou para desenvolver tarefas como autônomo. A discriminação por características físicas ou sociais é um fato sutil, que nem sempre é admitido por quem pratica. Constatar a discriminação é muito difícil, por ser algo encoberto por justificativas de natureza profissional, como a inadequação para o trabalho pretendido. Pode haver discriminação nas condições de trabalho ou em salários mais baixos para desempenhar funções iguais.

A forma de fazer face a essa barreira inicia-se com o relato do próprio trabalhador. A ele cabe indicar se tem experiência de discriminação para que seja orientado sobre como proceder para enfrentar os preconceitos. O Brasil tem leis contra a discriminação no trabalho. A Constituição Federal em diversos pontos menciona a discriminação de grupos e o Artigo 1º da Lei nº 9.029, de 13/5/1995, diz:

*É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros (...).*

Sendo assim, o caminho objetivo para enfrentar a discriminação, seja no ambiente de trabalho, seja na desigualdade de oportunidades, é procurar a Justiça.

Do ponto de vista individual, a pessoa que se sente discriminada, e considera que, por esse motivo, não consegue trabalho, deve receber orientação profissional que inclua a valorização pessoal e a autoestima. Isso se obtém com uma preparação melhor ou mais adequada para o trabalho. Aos empregadores, deve-se lembrar os mecanismos jurídico-políticos que protegem os indivíduos contra as discriminações injustificadas e para que promovam a igualdade de oportunidades (COUTINHO, 2006).

Os Centros de Referência Especializados de Assistência Social – CREAS<sup>8</sup> são também uma possibilidade de encaminhamento, já que atendem a pessoas que passaram por situações de discriminação por gênero, orientação sexual, cor/raça e outras.

---

8 Ver capítulo 6



## 2.7 ORIENTAÇÕES SOBRE DIREITOS DE GRUPOS SOCIAIS: POLÍTICAS AFIRMATIVAS E OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO A SEGMENTOS SOCIAIS ESPECÍFICOS

A legislação trabalhista contempla casos específicos, como **trabalhadores resgatados de regime de trabalho forçado ou de condição análoga à de escravo, pescadores artesanais, empregados domésticos, pessoas com deficiência, imigrantes e refugiados, além de jovens**. São características que a CLT não alcança e que atendem a fragilidades específicas no trabalho. A seguir, define-se quem são esses trabalhadores e quais são os seus direitos.

### 2.7.1 Trabalhador resgatado de regime de trabalho forçado ou de condição análoga à de escravo

Consideram-se trabalho realizado em condição análoga à de escravo as seguintes situações, em conjunto ou isoladamente:

- A submissão de trabalhador a trabalhos forçados;
- a submissão de trabalhador a jornada exaustiva;
- a sujeição de trabalhador a condições degradantes de trabalho;
- a restrição da locomoção do trabalhador, seja em razão de dívida contraída, seja por meio do cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, ou por qualquer outro meio com o fim de retê-lo no local de trabalho;
- a vigilância ostensiva no local de trabalho por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho;
- a posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

Ao MTb, compete erradicar o trabalho em condição análoga à de escravo por meio de ações fiscais realizadas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM, coordenado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, ou pelas Superintendências Regionais do Trabalho. As ações ocorrem a partir de denúncias e de diagnóstico e planejamento. As denúncias são recebidas também pela Secretaria de Direitos Humanos (via Disque 100), Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Federal, Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Comissão Pastoral da Terra, Centro de Defesa da Vida e dos Direitos Humanos Carmen Bascarán, entre outros.

A Inspeção do Trabalho tem por missão legal e institucional resgatar os trabalhadores encontrados submetidos a condições análogas às de escravo, retirando-os daquela situação e exigindo de seu empregador o imediato cumprimento de todos os direitos decorrentes do vínculo empregatício. Além disso, é o auditor-fiscal do trabalho que habilita o Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado – SDTR, mediante cadastramento em formulário específico no curso da própria fiscalização.

O Seguro-Desemprego Trabalhador Resgatado é um auxílio temporário concedido ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo. O trabalhador resgatado tem direito a três parcelas do seguro-desemprego no valor de um salário mínimo, desde que não esteja recebendo benefícios da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte, ou não tenha renda própria.

Para que o SINE possa atuar de forma mais efetiva e eficiente, está sendo desenvolvido um projeto de parceria entre a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego e a Secretaria de Inspeção do Trabalho com o objetivo de promover a reinserção produtiva dos trabalhadores resgatados e a criação de centros públicos de intermediação de mão-de-obra rural em municípios identificados como foco de aliciamento.

Mais informações: <http://trabalho.gov.br/seguro-desemprego/modalidades/seguro-desemprego-trabalhador-resgatado>

e: <http://www.trabalho.gov.br/noticias/4459-audidores-do-mtb-realizam-mais-de-5-700-acoes-de-combate-ao-trabalho-infantil-e-resgam-885-pessoas-submetidas-ao-trabalho-escravo>

## 2.7.2 Emprego doméstico

O emprego doméstico no Brasil tradicionalmente apresenta um alto grau de informalidade<sup>9</sup> e histórico de exploração por falta de normatização. A partir de junho de 2015, o serviço doméstico passou a ser regulado pela Lei Complementar nº 150, de 1º/6/2015 e operacionalizada, a partir de outubro de 2015, pelo aplicativo eSocial ([www.esocial.gov.br](http://www.esocial.gov.br)). A nova legislação instituiu novos direitos, como **jornada de trabalho, horas-extras, adicional noturno e seguro contra acidentes de trabalho.**

O empregador deve cadastrar o empregado no eSocial e enviar todas as informações sobre as condições de trabalho e o salário, o que permite gerar uma folha de pagamento e uma guia de recolhimento unificado dos tributos e do FGTS, o chamado Simples Doméstico.

---

<sup>9</sup> Segundo a PNAD/IBGE, em 2014, 59% dos trabalhadores domésticos atuavam sem assinar a Carteira de Trabalho.

O benefício é de um salário mínimo, por um período máximo de três meses.

Mais informações: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm) (PEC das Domésticas) e [www.esocial.gov.br](http://www.esocial.gov.br)

### 2.7.3 Pessoa com deficiência

De acordo com o Censo 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a população do Brasil incluía 46 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que correspondia a 24% do total.

Dados de 2014 da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do MTb, indicavam que as empresas deveriam gerar cerca de 827 mil vagas para pessoas com deficiência. Entretanto, naquele ano, havia somente 381 mil vagas efetivamente ocupadas por esse público (MTb, 2016), número quase três vezes menor do que a real capacidade do mercado de trabalho, considerando-se os percentuais de colocação da mão-de-obra de pessoas com deficiência previstos na legislação específica.

Diante desse cenário, foi criada a principal legislação trabalhista para pessoas com deficiência, a Lei nº 8.213/1991, que estabelece cotas 2% a 5% dos cargos de empresas com 100 ou mais empregados para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. A chamada “Lei de Cotas” constitui uma ação afirmativa do Ministério do Trabalho, a qual visa a conscientizar o empregador e aumentar as oportunidades para o trabalhador na condição de pessoa com deficiência. Dessa forma, as empresas é que devem adaptar seus postos de trabalho às pessoas e não o contrário.

A inclusão das pessoas com deficiência já é realizada em várias unidades do SINE. Entretanto, apesar de toda a sensibilização junto às empresas, ainda se observa grande resistência e preconceito em empregar essa mão-de-obra. Neste tema, fica claro mais um aspecto da conscientização que deve ser promovida junto aos empregadores, sobre seu papel na promoção do trabalho digno como direito, não como benesse ou generosidade.

Visando a aumentar a colocação de pessoas com deficiência, bem como conscientizar o empresariado sobre a importância do cumprimento da Lei de Cotas, todas as Superintendências Regionais do Trabalho possuem uma equipe que desenvolve o Projeto de Fiscalização para a Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.

Para o alcance de seus objetivos, que é a colocação desse trabalhador vulnerável, o modo de ação mais comum da equipe de auditores fiscais é realizar, primeiramente, palestras, seminários ou reuniões, visando a informar os empregadores sobre a Lei e procurando

sensibilizá-los sobre a obrigação do seu cumprimento. Enquadram-se nesse critério as empresas que tenham 100 empregados ou mais (por empresa e não por estabelecimento), que decide onde a pessoa com deficiência será colocada, em qualquer filial ou estabelecimento.

### **Dia de inclusão social e profissional das pessoas com deficiência e dos beneficiários reabilitados**

Para dar visibilidade a essa significativa parcela da população e fomentar a conscientização do empresariado, o Ministério do Trabalho promove, por meio do SINE e das Superintendências Regionais do Trabalho, a atividade denominada “Dia D – Dia de inclusão social e profissional das pessoas com deficiência e dos beneficiários reabilitados”.

A principal estratégia do Dia D é dedicar um dia inteiro de atendimento para a inclusão da pessoa com deficiência (PcD) e do beneficiário reabilitado do INSS no mercado formal de trabalho. Reúne, no mesmo espaço, as empresas que vão disponibilizar vagas e os trabalhadores candidatos a uma oportunidade de emprego. Integrando dessa forma a Agenda do Trabalho Decente e o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, o MTb executa um dos seus principais eixos de atuação a promoção da inclusão e da igualdade, desenvolvendo ações de qualificação e conscientização das empresas para a inserção do público PcD no mercado de trabalho.

Um importante aspecto que possibilita a realização do Dia D é a articulação de parceiros, tanto no nível federal e estadual, quanto no local. Estão envolvidos na iniciativa representantes dos órgãos federais, juntamente com entidades locais ligadas ao tema e secretarias estaduais e municipais. As parcerias auxiliam para que o evento seja mais do que um dia de intermediação de mão-de-obra, tornando o Dia D uma oportunidade de promover a igualdade e a conscientização social.

É relevante observar que a ação visa ao atendimento, não só à pessoa com deficiência, como também ao beneficiário reabilitado – pessoa que tenha cumprido o Programa de Reabilitação Profissional pelo Instituto Nacional de Seguro Social – INSS. O reabilitado, ao final do programa, recebe do INSS um certificado que lhe garante essa condição.

Por fim, o Ministério do Trabalho é parceiro no Programa de Promoção do Acesso das Pessoas com Deficiência Beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social à Qualificação Profissional e ao Mundo do Trabalho – Programa BPC Trabalho. O Benefício de Prestação Continuada – BPC tem como público-alvo pessoas com mais de 65 anos de idade e pessoas com deficiência pertencentes a famílias com renda per capita inferior a um quarto de salário mínimo. A execução da intermediação de mão-de-obra e o encaminhamento para a qualificação profissional no âmbito do Programa BPC Trabalho está a cargo do SINE.

Mais informações sobre o BPC Trabalho: <http://mds.gov.br/assistencia-social-suas/servicos-e-programas/bpc-trabalho>



## 2.7.4 Imigrantes e refugiados

Com intensidades que variam ao longo do tempo, o Brasil vem atraindo imigrantes e refugiados em busca de oportunidades de trabalho ou de uma vida melhor. A vinda de haitianos para o Brasil tem suas peculiaridades. Os trabalhos humanitários realizados pelo Brasil no Haiti e o acolhimento amigável dos primeiros imigrantes, ao contrário do que ocorria em outros países, despertou o interesse de haitianos para vir ao Brasil. Infelizmente, muitos indocumentados, que chegavam por via terrestre a pontos de fronteira na região norte do País valendo-se, à época, do instituto do refúgio, previsto na Lei nº 9.474, de 1997, o que possibilitou a permanência regular e temporária de cidadãos dessa nacionalidade, com acesso a documentação, incluída a CTPS. O intenso fluxo e a demora nos processos de regularização permanente desse coletivo haitiano propiciavam, também, a exposição desses a múltiplas vulnerabilidades, aqui consideradas as decorrentes do trabalho informal e da maior exposição à exploração do trabalho precário, entre outras.

Os haitianos, no entanto, não são considerados refugiados pelas autoridades brasileiras. De acordo com a Resolução Normativa nº 97/2012, do Conselho Nacional de Imigração – CNIg/MTb<sup>10</sup> os haitianos recebem um visto especial humanitário. Os que migram para o Brasil sem as formalidades administrativas necessárias pelas fronteiras terrestres e que se declaram refugiados junto ao Comitê Nacional para os Refugiados – CONARE/Ministério da Justiça e Segurança Pública, e que não preenchem os requisitos do Estatuto do Refugiado<sup>11</sup>, são encaminhados ao CNIg. Com base na Resolução Normativa nº 27, de 1998<sup>12</sup>, e por razões humanitárias, o CNIg concede a esses imigrantes autorizações de residência no País.

De modo geral, o imigrante recebe no exterior o visto correspondente à situação pela qual deseja ingressar no País. Caso migre para trabalhar por demanda do setor produtivo ou de outras instituições, deve providenciar a respectiva autorização de trabalho junto ao MTb e, até 30 dias após a sua chegada no País, deve registrar-se na Polícia Federal. Se o estrangeiro vem trabalhar com vínculo empregatício no Brasil, a CTPS poderá ser requerida utilizando-se a sua autorização de trabalho publicada no Diário Oficial da União ou o seu registro na Polícia Federal.

10 Disponível em <http://trabalho.gov.br/trabalho-estrangeiro/historico-de-legislacao>. Consulta em 15/02/2017.

11 Lei N. 9474/1997. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9474.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9474.htm). Consulta em 14/11/2016.

12 Disponível para download em <http://trabalho.gov.br/trabalho-estrangeiro/historico-de-legislacao>

No Ministério do Trabalho – MTb, a autorização para que estrangeiro possa trabalhar legalmente é de responsabilidade da Coordenação-Geral de Imigração – CGI<sup>13</sup>. Compete ao Ministério das Relações Exteriores a emissão do visto e à Polícia Federal, do Ministério da Justiça e Segurança Pública, o controle de entrada, permanência e saída do estrangeiro.

A autorização para o estrangeiro trabalhar no Brasil é concedida pela Coordenação-Geral de Imigração – CGI e segue cinco etapas:

1. Pedido ao Ministério do Trabalho – empresa e pessoa física – de autorização de trabalho (temporárias e permanentes) pelo sistema Migrantweb;
2. Análise pela Coordenação Geral de Imigração – CGI para deferimento ou indeferimento da autorização;
3. Em caso de deferimento a autorização é comunicada ao Ministério das Relações Exteriores – MRE e publicada no Diário Oficial;
4. Comparecimento do estrangeiro a repartição consular no exterior por ele indicada que emitirá o visto para o estrangeiro;
5. Liberação ao estrangeiro de viagem ao Brasil ao estrangeiro.

Mais informações: <http://trabalho.gov.br/trabalho-estrangeiro>

## 2.7.5 Público-alvo de programas sociais

Os potenciais beneficiários dos programas no campo da assistência social caracterizam-se por uma ou mais das seguintes características:

- Pobreza ou privação;
- ausência de renda;
- precário acesso aos serviços públicos – desconhecimento, informação incompleta ou inexistente sobre direitos básicos;
- situações de calamidade e de fragilização de vínculos sociais e afetivos decorrente de situações de discriminação, sejam elas de gênero, étnicas, sexuais, relacionadas a deficiência, entre outras.

Se uma pessoa com essas características procurar o SINE, deve-se encaminhá-la aos programas de assistência social descritos no capítulo 6.

---

13 Ver em <http://trabalho.gov.br/trabalho-estrangeiro>. Consulta em 15/02/2017.

## 2.7.6 Internos ou egressos do sistema prisional ou socioeducativo

O Departamento Penitenciário Nacional – DEPEN do Ministério da Justiça e Segurança Pública e o Departamento de Emprego e Salário do Ministério do Trabalho – MTb estão atuando em conjunto para elaborar atividades a serem desenvolvidas pelo SINE, no âmbito do Programa de Fomento ao Trabalho no Sistema Prisional, tendo como público-alvo as pessoas privadas de liberdade, egressos do sistema prisional, cumpridores de pena restritiva de direitos ou medidas cautelares. Essa integração abarca a qualificação profissional e a intermediação para o trabalho pelo SINE, seja como empregado, como autônomo ou, ainda, por meio da informação sobre programas de geração de renda para aqueles que se interessarem pelo empreendedorismo.

O objetivo das tratativas entre os dois Ministérios é que o Programa, que também envolve diversos outros Ministérios e órgãos governamentais, resulte em incentivos para a oferta de vagas de trabalho, com o envolvimento e a participação direta dos setores público e privado, além da sociedade civil. Salienta-se que a Lei de Execução Penal brasileira institui o direito ao trabalho no Sistema Penal (MATOS, 2016a).

Preliminarmente, estão em discussão quatro princípios para o Programa de Fomento ao Trabalho no Sistema Prisional (MATOS, 2016b).

1. Garantia do direito ao trabalho com qualidade, que facilite o processo de ressignificação de suas trajetórias pessoais promovendo seu retorno ao convívio social.
2. Trabalho prisional voluntário, não forçado, com caráter educativo e produtivo.
3. Garantia de condições de trabalho decente, com equidade e segurança, ainda que o trabalho prisional não seja regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
4. Garantia de estruturação de políticas e ações de fomento ao trabalho prisional em todos os níveis federativos do Estado, valorizando a integração de políticas de emprego, trabalho e renda, contemplando também o egresso do sistema prisional e cumpridores de penas restritivas de direitos e cautelares.

A sistematização do atendimento a esse público ainda está em desenvolvimento. É importante que os coordenadores locais dos SINEs discutam com órgãos de governo responsáveis pela ressocialização desse público sobre os meios para operacionalizar o atendimento para encaminhamento à qualificação, intermediação e para combater a discriminação no atendimento.

### 2.7.7 Jovens aprendizes

Para contribuir com o aumento da empregabilidade e com o intuito de auxiliar o jovem a desenvolver suas capacidades na fase inicial da vida laboral, o Brasil conta com programas de incentivo ao emprego aliado à formação para jovens. Um deles é o Programa do Ministério do Trabalho conhecido como Aprendizagem Nacional, o qual encontra fundamento na Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

A Lei do Aprendiz estabelece cotas para contratação de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência pelas empresas públicas e privadas, de médio e grande porte. As cotas podem variar entre 5% e 15%, devendo ser calculadas sobre o número de empregados, excluídas as funções que exigem formação superior ou técnica e os cargos de gerência ou confiança. Os empregadores registram na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS do aprendiz uma ocupação codificada na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO. Ao mesmo tempo, devem inscrever os jovens em programas de aprendizagem que o capacitem para o exercício pleno das atividades descritas para o respectivo código da CBO.

O aprendiz é o adolescente ou jovem, com idade entre 14 e 24 anos, matriculado e frequentando a escola regular, caso não tenha concluído o Ensino Médio, e que esteja inscrito em programa de aprendizagem ofertado por entidades previstas no Art. 430 da Consolidação das Leis Trabalhistas, a saber:

- Serviços Nacionais de Aprendizagem – SENAI, SENAT, SENAC, SENAR e SESCOOP;
- Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica;
- Entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal da Criança e do Adolescente e validadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A pessoa com deficiência, a partir de 14 anos e sem limite de idade, pode ser contratada como aprendiz. Além disso, quando essa pessoa já recebe o Benefício de Prestação Continuada – BPC pode acumular o salário pago pelo empregador com o benefício por até dois anos.

Aos aprendizes são assegurados todos os direitos trabalhistas e previdenciários, como assinatura da Carteira de Trabalho, salário, férias e descanso semanal remunerados, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e vale-transporte. Além disso, o aprendiz tem direito a jornada diária que lhe permita conciliar o tempo para os estudos regulares e o cumprimento do contrato de aprendizagem.



O Ministério do Trabalho - MTb, por meio da Portaria N. 723/2012, estabelece as diretrizes para o desenvolvimento desses programas, que são ofertados por entidades formadoras habilitadas no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional.

A fim de promover acesso a beneficiários e empregadores, os cursos validados são divulgados pelo MTb em sua página na Internet. As entidades formadoras estão disponíveis no endereço eletrônico <[http://acesso.mte.gov.br/politicas\\_juventude/cadastro-nacional-da-aprendizagem.htm](http://acesso.mte.gov.br/politicas_juventude/cadastro-nacional-da-aprendizagem.htm)>.

Considerando-se a importância do atendimento a este público pela rede SINE, o MTb vem buscando aprimorar o atendimento nos postos para a aprendizagem, articulando os diversos atores envolvidos, inclusive a entidade formadora. Neste sentido, é importante que o atendente do SINE esteja devidamente informado sobre a existência do Programa Aprendizagem Nacional, bem como sobre a oferta de oportunidades para o jovem participar do Programa em sua localidade para fins informacionais.

Mais informações: [http://acesso.mte.gov.br/politicas\\_juventude/aprendizagem.htm](http://acesso.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem.htm)

## 2.8 PARCERIAS COM EMPREGADORES

A parte complementar do processo de intermediação é a demanda por trabalho, o que também está entre as atividades do SINE. A captação ativa de vagas de emprego ou da demanda por serviço autônomo está presente em diversos postos. E o Portal Mais Emprego possui um módulo de acesso para que os empregadores registrem sua demanda.

Estudos indicaram<sup>14</sup> que os empregadores que procuram o SINE frequentemente incluem exigências de qualificação e escolaridade superiores à atividade a ser desenvolvida. Inversamente, a maior parte das ocupações no mercado formal de trabalho, quase 8 a cada 10, é classificada como de “baixas competências”, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, pelos dados da RAIS 2014<sup>15</sup>. A escolaridade associada às vagas de baixas competências é o ensino fundamental. Entretanto, a maioria da mão-de-obra ocupada formalmente possui escolaridade média<sup>16</sup>, a mesma exigida pelos empregadores para empregos formais no SINE.

Talvez isso explique a grande procura dos trabalhadores de nível médio entre os inscritos no SINE<sup>17</sup>. Essa é uma barreira que se impõe de maneira mais contundente ao trabalhador em condição vulnerável, pois a maior parte das categorias desse grupo tem restrições de escolaridade.

14 Ver em Walter (2013, 2014a, 2014b e 2014c).

15 76% os trabalhadores formais ocupam cargos de baixas competências segundo a RAIS 2014.

16 55% dos trabalhadores no mercado formal têm escolaridade média; 25% possuem até o fundamental e 20%, superior ou maior, segundo a RAIS 2014.

17 Em 2014, 64% dos inscritos no SINE tinham nível médio de escolaridade; em 2015, eram 63%.

A ação do SINE neste caso é de diálogo com os demandantes, que pode ocorrer no momento da captação de vagas, principalmente os que encontram dificuldades de as preencher, para que revejam suas exigências e aventem a possibilidade de abranger mais candidatos, aumentando a chance de incluir o trabalhador em condição vulnerável. Alguns postos do SINE possuem canais de contato com empregadores com esse foco, cabendo, neste caso, reforçar a atenção e a prioridade ao trabalhador em condição vulnerável.

Trata-se, em suma, de criar rotinas para sistematizar parcerias com os empregadores para que se feche o ciclo de atendimento especial a esse segmento. Pode-se lançar mão de argumentos no sentido da responsabilidade social e da repercussão positiva que ações de inclusão trariam para a imagem das empresas, especialmente as de maior porte.

Nesse sentido, Duell & Scharle (2016) sugerem focalizar prioritariamente, por um lado, as maiores empresas, que necessitam de muita mão-de-obra. Por outro, aquelas que não possuem um setor dedicado ao recrutamento de mão-de-obra. Isso requer, evidentemente, uma busca ativa por vagas de trabalho e um contato estreito e frequente com o setor produtivo.

Eventos como oficinas e mesas redondas, com a participação de representantes do setor produtivo, podem contribuir para essa aproximação, assim como visitas de representantes do SINE, quando se pode informar sobre os serviços oferecidos para cada tipo de empresa. Nesses encontros, pode-se, também, tentar reduzir as ideias negativas preconcebidas sobre pessoas em condições vulneráveis e apontar para a oportunidade de contribuir para o desenvolvimento social na área de abrangência das empresas.

A parceria com o setor produtivo pode, ainda, ser um subsídio para as ações públicas de qualificação social e profissional. As informações fornecidas por empregadores são muito importantes para conformar um quadro de necessidades de qualificação.

É importante destacar, também, a atuação da Superintendência Regional do Trabalho. Por meio da atuação fiscal, a Superintendência Regional do Trabalho também desenvolve um trabalho de conscientização do empresariado para a disponibilização de vagas de emprego no SINE, em especial no cumprimento da Lei de Cotas, tanto do jovem aprendiz, quanto da pessoa com deficiência, como já comentado.

Assim, é importante que os postos de atendimento do SINE estejam informados dessa ação da Superintendência Regional do Trabalho para a busca de uma ação colaborativa, no intuito de ampliar a capacidade de captação de vagas.

## 2.9 CANAIS ALTERNATIVOS DE COMUNICAÇÃO COM O TRABALHADOR EM CONDIÇÃO VULNERÁVEL

Os autores Duell & Scharle (2016) sugerem alguns caminhos para melhorar a comunicação e a efetividade no atendimento a trabalhadores em condição vulnerável.

Um deles é adotar, como forma de disseminação do atendimento ao trabalhador em condições vulneráveis, o envolvimento de atores do próprio público-alvo. Líderes ou representantes comunitários podem atuar em seus ambientes sociais fazendo a divulgação dos serviços oferecidos pelo SINE e informando sobre a localização dos postos. Essa forma reduz as barreiras de comunicação. As informações são repassadas no ambiente do próprio trabalhador de forma mais amigável e natural do que a informação institucional, especialmente em áreas mais carentes e na zona rural.

Outra alternativa, já adotada em alguns pontos no País, é o envolvimento de Organizações Não Governamentais – ONGs e organizações privadas como parceiras na ação do SINE. Com esses atores, é possível direcionar as ações para determinados grupos e fornecer uma atenção mais especializada e personalizada na inserção laboral, o que pode contribuir para aumentar a eficiência da intermediação.



## 3. Direitos do Trabalhador

Os direitos do trabalhador<sup>18</sup> são garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT [Decreto-Lei nº 5.452, 1º/5/1943], que normatiza as relações individuais e coletivas de trabalho. A CLT estabelece como empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Art. 3º), sem “distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual” (Parágrafo Único do Art. 3º)<sup>19</sup>. Sendo assim, genericamente, o trabalhador é um prestador de serviço contratado por um empregador.

Tanto na condição de empregado como nos casos de trabalho autônomo formal, o atendente do SINE deve verificar se o trabalhador possui as condições básicas para exercer a atividade pretendida e orientá-lo para que se regularize. Isso inclui um passo básico que é estar de posse da documentação e, também, ter ciência de seus direitos como trabalhador.

### 3.1 DOCUMENTOS DO TRABALHADOR

Para que uma relação de trabalho se concretize, é obrigatório que o trabalhador possua documentos específicos. Os principais são: CPF, Carteira de Trabalho e Previdência Social e o NIS/PIS.

---

18 Art. 7º da CLT: Exceto os servidores públicos civis da União, estados e municípios, autarquias e fundações públicas, empregados domésticos e trabalhadores rurais.

19 Ver CLT completa em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Consulta em 21/7/2016.



### 3.1.1 Cadastro de Pessoas Físicas – CPF

O Cadastro de Pessoas Físicas - CPF é um documento do Ministério da Fazenda gerenciado pela Secretaria da Receita Federal do Brasil. O CPF é um documento básico que permite, entre outras coisas, abertura de contas bancárias ou poupanças, aquisição de imóvel e acesso a benefícios do Instituto Nacional de Previdência Social – INSS.

O CPF pode ser emitido pelo Banco do Brasil, CAIXA ou Correios, que podem cobrar até R\$7,00, ou gratuitamente por entidades públicas conveniadas, diretamente na Receita Federal ou ainda pela Internet, para quem tem o Título de Eleitor, acessando <<https://www.receita.fazenda.gov.br/Aplicacoes/ssl/ATCTA/CPF/InscricaoPublica/inscricao.asp>>.

Para tirar o CPF, se maior de 18 anos, é necessário:

- Documento de identificação com foto;
- Certidão de nascimento ou de casamento, caso não conste no documento de identificação oficial apresentado a naturalidade, a filiação e a data de nascimento; Título de eleitor ou documento que comprove o alistamento eleitoral;
- Na inexistência da obrigatoriedade ou da impossibilidade do alistamento eleitoral, certidão da justiça eleitoral ou documento que comprove esta condição.

Pessoas menores de 18 anos, estrangeiros e outros casos necessitam de outros documentos.

Mais informações: <http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/cadastros/cadastro-de-pessoas-fisicas-cpf>

### 3.1.2 Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS

A Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS é um documento obrigatório para que o trabalhador possa ser contratado. Ela registra toda a trajetória profissional do trabalhador e garante a aposentadoria e o acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e ao Seguro-Desemprego.

A CTPS é emitida gratuitamente pelas unidades do Ministério do Trabalho ou por órgãos conveniados estaduais e municipais da administração direta ou indireta, como postos de atendimento ao trabalhador, postos do SINE ou conglomerados de serviços prestados ao cidadão disponíveis em algumas localidades.

A emissão da CPTS está informatizada e o atendimento pode ser agendado pelo Serviço de Atendimento Agendado – SAA do Ministério do Trabalho (<http://saaweb.mte.gov.br/inter/saa/pages/agendamento/main.seam>). Em casos excepcionais, por eventuais dificuldades de operação do Sistema, a carteira pode ser emitida no modelo manual, com a devida autorização da administração central do Ministério do Trabalho.

Para tirar a CTPS é necessário:

- Ter 14 anos ou mais de idade;
- Comprovante de residência com CEP;
- Documento de identidade original que contenha todos os dados da qualificação civil (Carteira de Identidade, Certidão de Nascimento ou Casamento ou Certificado de Reservista);
- Comprovação de estado civil;
- CPF;
- Caso a emissão informatizada não esteja disponível, situação em que poderá ser emitida a carteira convencional, além dos requisitos acima é necessária uma foto 3x4 recente, colorida e com fundo branco, com ou sem data;
- Caso esteja sendo solicitada a emissão de uma segunda via da CTPS, é necessário comprovar o número das carteiras anteriores;
- Para estrangeiros, os requisitos necessários à emissão da CTPS são outros, disponíveis no endereço <<http://trabalho.gov.br/carteira-de-trabalho-e-previdencia-social-ctps/documentacao-obrigatoria/estrangeiro>>

Mais informações: <http://www.trabalho.gov.br/carteira-de-trabalho-e-previdencia-social-ctps>

### **3.1.3 Número de Identificação Social – NIS, Programa de Integração Social – PIS e Número de Identificação do Trabalhador – NIT**

O Número de Identificação Social – NIS é um cadastro da Previdência Social que identifica beneficiários de programas sociais, como o Bolsa Família, que não têm inscrição no Programa de Integração Social – PIS.

A inscrição no NIS deve ser feita uma única vez pelo Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS (<http://www5.dataprev.gov.br/cnisinternet/faces/pages/index.xhtml>), mantido pela Previdência Social. O cadastramento é feito por um agente de empresa, prefeitura ou órgão de governo. A manutenção do cadastro é feita somente pelo inscrito, que deve procurar a

CAIXA quando necessitar atualizar dados cadastrais, exceto no caso do Programa Bolsa Família, em que a atualização é feita na Prefeitura. O cadastro inclui os dados pessoais, CPF e um documento de identificação.

Ao admitir um trabalhador, o empregador é responsável por solicitar o cadastramento no PIS, caso o trabalhador nunca tenha feito essa inscrição. Ao assinar a Carteira de Trabalho, se o trabalhador tiver cadastro no NIS, esse número passará a ser usado como PIS.

Atualmente, com a emissão informatizada da CTPS, tornou-se possível verificar nas bases de gestão governamentais o número de PIS do trabalhador, caso este já exista. Caso contrário, a interação do sistema de CTPS informatizada que o Ministério do Trabalho possui com a CAIXA permite a criação de um NIS para o trabalhador. Assim, ao emitir a CTPS informatizada, o trabalhador necessariamente adquire o número do NIS.

Mais informações: <http://www.caixa.gov.br/cadastros/nis/Paginas/default.aspx> e <https://www5.dataprev.gov.br/cnisinternet/faces/pages/index.xhtml>

### 3.2 FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS

Tem direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS todo trabalhador contratado formalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros (operários rurais que trabalham apenas no período de colheita) e atletas profissionais. Mais recentemente, o empregado doméstico passou ter direito e o recolhimento, pelo empregador, é feito por meio do eSocial<sup>20</sup>.

Mensalmente, o empregador recolhe 8% do salário em uma conta aberta na CAIXA em nome do trabalhador. No caso do trabalhador doméstico, o recolhimento é correspondente a 11,2%, sendo 8% de depósito mensal e 3,2% a título de antecipação do recolhimento rescisório.

O FGTS é uma garantia ao trabalhador contratado formalmente e demitido sem justa causa. O valor não é debitado do salário do empregado, pois o depósito é uma obrigação do empregador. A conta tem atualização monetária e juros.

As situações em que o trabalhador pode sacar o saldo do FGTS são: aquisição da casa própria, aposentadoria, situações de dificuldades que podem ocorrer com a demissão sem justa causa e em caso de algumas doenças graves.

Mais informações: <http://www.fgts.gov.br/>

### 3.3 ABONO SALARIAL

O abono salarial é uma transferência de renda proporcional ao salário mínimo e ao tempo trabalhado. Anualmente, os empregadores informam para o Ministério do Trabalho, por meio da Relação Anual de Informação Social – RAIS, os trabalhadores a eles vinculados. A partir dessa relação, o Ministério aplica os critérios estabelecidos na Lei nº 7.998 (e suas alterações) para identificar os trabalhadores com direito a receber o benefício.

A transferência é assegurada aos participantes do Programa de Integração Social – PIS e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PASEP, a que se refere o Art. 9º, da Lei 7.998/90.

**Elegibilidade:** o abono é destinado ao trabalhador que satisfizer as seguintes condições:

- Estar cadastrado no PIS há pelo menos cinco anos;
- ter recebido remuneração mensal média de até dois salários mínimos durante o ano-base;
- ter exercido atividade remunerada para Pessoa Jurídica, durante pelo menos 30 dias, consecutivos ou não, no ano-base considerado para apuração;
- ter seus dados informados pelo empregador (Pessoa Jurídica) corretamente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

**Benefício:** o valor do abono é calculado na proporção 1/12 do valor do salário mínimo vigente na data do respectivo pagamento e proporcional ao tempo de serviço do trabalhador no ano-base. Assim, o cálculo do benefício corresponde ao número de meses trabalhados no ano-base (M) multiplicado por 1/12 do valor do salário mínimo vigente na data do pagamento (SM).

$$Abono = M \cdot \frac{1}{12} \cdot SM$$

Considerando-se o salário mínimo vigente para o exercício de 2017 (R\$937,00), a depender do número de meses trabalhados, o valor do abono será conforme a tabela a seguir<sup>21</sup>:

---

21 Adaptado de <http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/pis/Paginas/default.aspx> Consulta em 18/4/2017.



MESES TRABALHADOS	DIAS	VALOR DO ABONO (R\$)
1	30 a 44	79,00
2	45 a 74	157,00
3	75 a 104	235,00
4	105 a 134	313,00
5	135 a 164	391,00
6	165 a 194	469,00
7	195 a 224	547,00
8	225 a 254	625,00
9	255 a 284	703,00
10	285 a 314	781,00
11	315 a 344	859,00
12	345 a 365	937,00

A liberação do benefício será feita automaticamente pelo Ministério do Trabalho, que anualmente publica o calendário de pagamento junto aos bancos pagadores, sendo o PIS pela CAIXA e o PASEP pelo Banco do Brasil.

Para os trabalhadores vinculados ao PIS, o pagamento pode ser realizado por meio de crédito em conta, quando o trabalhador possui conta corrente ou poupança na CAIXA, ou pode ser sacado diretamente em caixas eletrônicos, casas lotéricas ou nos Correspondentes Caixa Aqui, utilizando o Cartão do Cidadão. Também pode ser obtido em agências da CAIXA, apresentando o número do PIS e um documento de identificação.

Quanto aos trabalhadores vinculados ao PASEP, operado pelo Banco do Brasil, os pagamentos serão realizados mediante crédito em conta corrente ou poupança ou diretamente no caixa apresentando o número do PASEP e um documento de identificação.

Mais informações: <<http://trabalho.gov.br/abono-salarial>> e <<http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/pis/Paginas/default.aspx>>

### 3.4 PROGRAMA SEGURO-DESEMPREGO

O Programa Seguro-Desemprego compõe um conjunto de políticas públicas de assistência ao trabalhador. Integra o benefício seguro-desemprego, que consiste em um aporte financeiro temporário, articulado com ações de qualificação social e profissional e intermediação de mão-de-obra. O seguro visa a garantir o atendimento das necessidades básicas do trabalhador durante o período de procura por uma nova colocação no mercado de trabalho.

O Programa é executado virtualmente, por meio do Portal Mais Emprego<sup>22</sup>, do atual Ministério do Trabalho – MTb, e presencialmente, nos postos do Sistema Nacional de Emprego – SINE e as Superintendências Regionais do Trabalho e suas unidades móveis.

**Elegibilidade:** têm direito ao benefício seguro-desemprego:

- Trabalhadores formalmente contratados dispensados sem justa causa;
- empregados domésticos dispensados sem justa causa;
- trabalhador formal com contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador;
- pescador profissional durante o período do defeso;
- trabalhador resgatado da condição semelhante à de escravo.

Estas são as cinco modalidades tradicionais do benefício do seguro-desemprego. Entretanto, em 2015, foi criado o Programa de Proteção ao Emprego – PPE, conforme Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, o qual inseriu mais este benefício ao trabalhador formal, como sendo uma das modalidades do seguro-desemprego. É a forma de pagamento da compensação pecuniária a que fazem jus empregados que tiverem redução da jornada de trabalho e do salário. Recentemente, por meio da Medida Provisória nº 761, de 22 de dezembro de 2016, o programa teve sua denominação alterada para Programa Seguro Emprego, o qual manteve como principais características:

- Possibilidade de redução da jornada de trabalho de até 30%, com redução proporcional do salário.
- benefício equivalente a 50% do valor da redução salarial;
- limitado a 65% da parcela máxima do benefício do Seguro-Desemprego (limite atual: R\$ 1.068,42);
- até 24 parcelas mensais, em períodos de até 6 meses, conforme prazo de adesão;

- pago pelo MTb, por meio da Caixa Econômica Federal – CAIXA, que efetua crédito na folha de pagamento mensal da empresa que aderiu ao programa;
- o empregado recebe da empresa o salário reduzido e mais o valor do Benefício PSE no último dia de pagamento da folha

**Benefício:** o seguro é pago em três a cinco parcelas, conforme o quadro<sup>23</sup>:

SOLICITAÇÃO	REQUISITOS	QUANTIDADE DE PARCELAS
Primeira	Comprovação pelo trabalhador de vínculo empregatício com pessoa física ou jurídica de no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses	4
	Comprovação pelo trabalhador de vínculo empregatício com pessoa física ou jurídica de no mínimo 24 meses	5
Segunda	Comprovação pelo trabalhador de vínculo empregatício com pessoa física ou jurídica de no mínimo 9 meses e no máximo 11 meses	3
	Comprovação pelo trabalhador de vínculo empregatício com pessoa física ou jurídica de no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses	4
	Comprovação pelo trabalhador de vínculo empregatício com pessoa física ou jurídica de no mínimo 24 meses	5
Terceira	Comprovação pelo trabalhador de vínculo empregatício com pessoa física ou jurídica de no mínimo 6 meses e no máximo 11 meses	3
	Comprovação pelo trabalhador de vínculo empregatício com pessoa física ou jurídica de no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses	4
	Comprovação pelo trabalhador de vínculo empregatício com pessoa física ou jurídica de no mínimo 24 meses	5

23 Adaptado de <<http://trabalho.gov.br/seguro-desemprego/modalidades/seguro-desemprego-formal>> Consulta em 08/3/2017.

Para o pescador artesanal, empregado doméstico e o trabalhador resgatado, o valor é de um salário mínimo vigente.

No caso do trabalhador formal, para calcular o valor das parcelas, é considerada a média dos salários dos últimos três meses anteriores à dispensa. O quadro a seguir demonstra o cálculo com base nos limites em vigor a partir de janeiro de 2017<sup>24</sup>. Os limites passam por revisão periódica.

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO	VALOR DA PARCELA DO SEGURO DESEMPREGO
Até R\$1.450,23	Multiplicar o salário médio por 0,8 (80%)
De R\$1.450,24 a R\$ 2.417,29	O que exceder 1.450,23 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a 1.160,18.
Acima de R\$ 2.417,29	Parcela fixa de R\$ 1.643,72

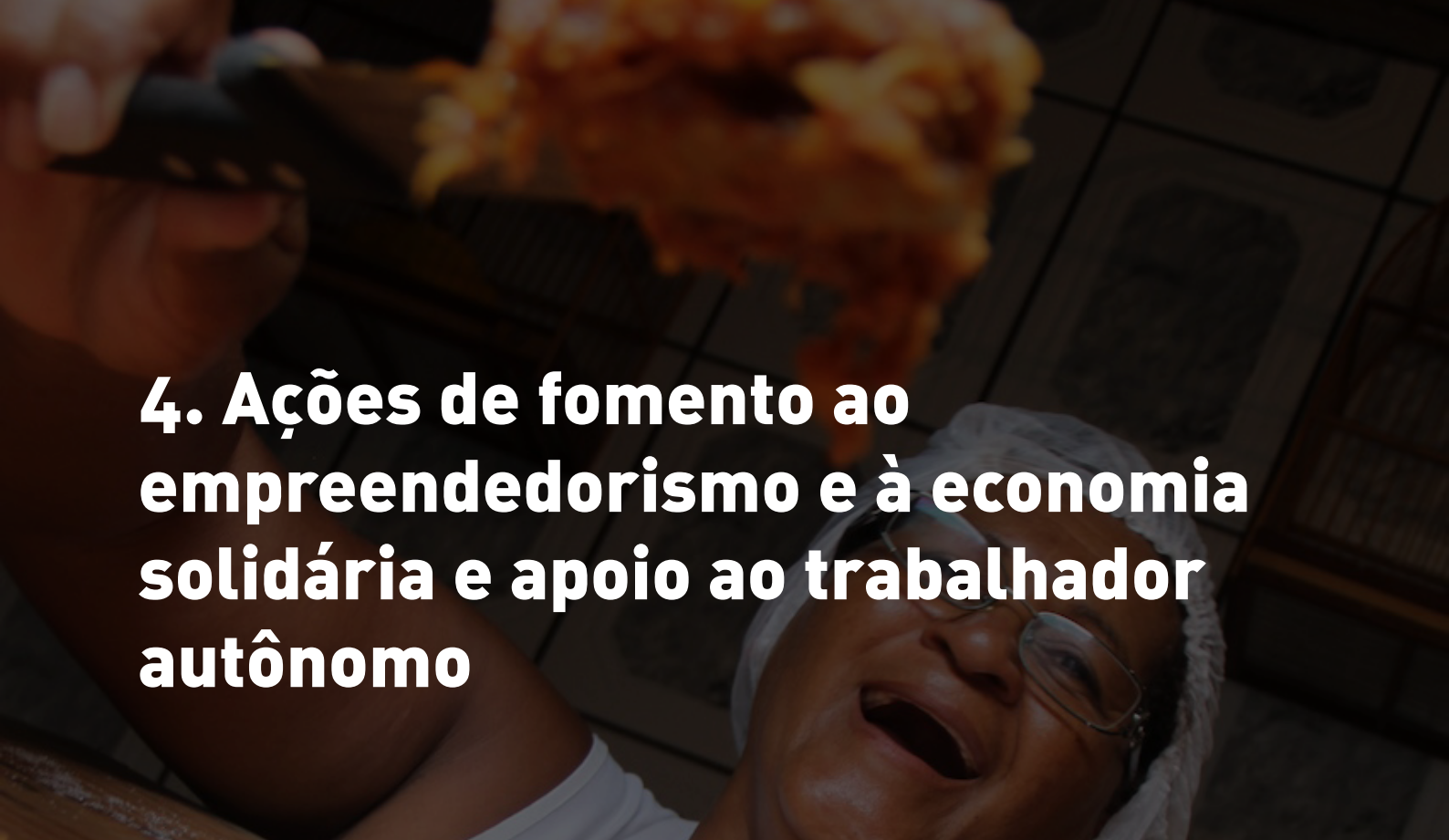
**Obs.:** O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do Salário Mínimo. Salário Mínimo relativo ao ano de 2017: R\$ 937,00

Informações adicionais sobre o seguro-desemprego estão disponíveis em outra cartilha do SINE: *Conectando Trabalhadores e Empregadores: cartilha para o atendimento de intermediação de mão-de-obra, seguro-desemprego e qualificação profissional*<sup>25</sup>.

Mais informações: <http://trabalho.gov.br/seguro-desemprego> e <http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/seguro-desemprego/Paginas/default.aspx>

24 Adaptado de <<http://trabalho.gov.br/seguro-desemprego/modalidades/seguro-desemprego-formal>> Consulta em 08/03/2017.

25 Disponível em <<http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Cartilha-de-atendimento-IMO-QSP-SD.pdf>> consulta em 8/9/2016.



## 4. Ações de fomento ao empreendedorismo e à economia solidária e apoio ao trabalhador autônomo

No âmbito do Ministério do Trabalho, estão previstas ações de empreendedorismo, economia solidária e trabalho autônomo. Respectivamente, o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado – PNMPPO, o Programa de Geração de Emprego e Renda – PROGER e o Microempreendedor individual – MEI.

### 4.1 PROGRAMA NACIONAL DE MICROCRÉDITO PRODUTIVO ORIENTADO – PNMPPO

**Descrição:** o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado – PNMPPO foi criado pela Lei nº 11.110, de 25 de abril de 2005, no âmbito do Ministério do Trabalho, com a finalidade de construir uma política de Estado capaz de facilitar o acesso ao microcrédito para os milhares de empreendedores populares excluídos do sistema financeiro tradicional e promover a geração de trabalho e renda.

O microcrédito produtivo orientado é um empréstimo de baixo valor para pequenos negócios informais e formais, concedido de forma orientada no local de funcionamento da atividade econômica. O empréstimo é obtido por meio de agentes de crédito treinados e capacitados para prestar orientação financeira e administrativa sobre a aplicação do crédito. Essa metodologia permite ao pequeno empreendedor melhorar seu faturamento e renda familiar, bem como de seus empregados, gerando emprego e renda.



Esses recursos não são repassados diretamente ao microempreendedor, mas, sim por meio de uma rede de instituições formada por bancos oficiais federais, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIPs de microcrédito, cooperativas de crédito, agências de fomento estaduais e Sociedade de Crédito ao Microempreendedor e à Empresa de Pequeno Porte – SCMEEP. O microempreendedor que deseja pleitear o microcrédito produtivo orientado deve procurar essas instituições.

Ressalta-se que a análise do risco do crédito é de responsabilidade das instituições de microcrédito, que assumem os riscos das operações. Cabe a tais instituições a análise cadastral e, conseqüentemente, os critérios para a concessão do empréstimo. O Ministério do Trabalho não tem qualquer poder de intervir sobre o deferimento ou indeferimento do microcrédito.

O valor e as condições do crédito são definidos entre a instituição de microcrédito e o empreendedor, após a avaliação da atividade econômica e da capacidade de pagamento do empreendimento. Vale mencionar, ainda, que as taxas de juros cobradas pelas instituições de microcrédito variam, no limite permitido de 4% ao mês, conforme disposto na Lei nº 11.110/2005.

Em caso de inviabilidade ou de impossibilidade do financiamento por qualquer motivo, sugere-se uma consulta ao Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE - que está habilitado e disponível para prestar serviços de capacitação de empreendedores, consultoria, informações técnicas, promoção e acesso ao mercado, acesso a serviços financeiros e ainda orientações de como abrir ou formalizar um negócio.

Mais informações: <http://www.trabalho.gov.br/empreendedorismo/pnmpo> e Central de relacionamento do SEBRAE (0800 570 0800) ou [www.sebrae.com.br](http://www.sebrae.com.br)

## 4.2 PROGRAMA DE GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA – PROGER

**Descrição:** o PROGER integra o conjunto de políticas públicas de mercado de trabalho do Governo Federal. Tem como objetivo principal fomentar a concessão de financiamentos aos empreendimentos de menor porte que, historicamente, têm dificuldades na obtenção de crédito junto ao sistema bancário para seus investimentos produtivos. Dispõe de um conjunto de programas e linhas de crédito especial dirigido aos mais diversos beneficiários, destinado à concessão de financiamentos focados, principalmente, no fortalecimento de micro e pequenos empreendimentos, cooperativas, empresas do setor de turismo, exportação, inovação tecnológica.

As instituições parceiras (Banco do Brasil, Banco da Amazônia, Banco do Nordeste, Caixa Econômica Federal, Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES e Financiadora de Estudos e Projetos – FINEP) realizam as operações segundo as normas dos programas, definidas em Resoluções do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT e em planos de trabalho apresentados pelas instituições financeiras e aprovados pela Secretaria-Executiva do Conselho.

O processo operacional do PROGER é de livre negociação entre as partes contratantes, o interessado em obter o crédito e o banco autorizado responsável pelo risco da operação junto ao FAT. Por isso, a análise cadastral, os estudos de viabilidade, o deferimento e a administração do crédito são de competência do banco parceiro, dentro dos parâmetros definidos pelas normas dos Programas.

Mais informações: <http://www.trabalho.gov.br/empreendedorismo/proger>

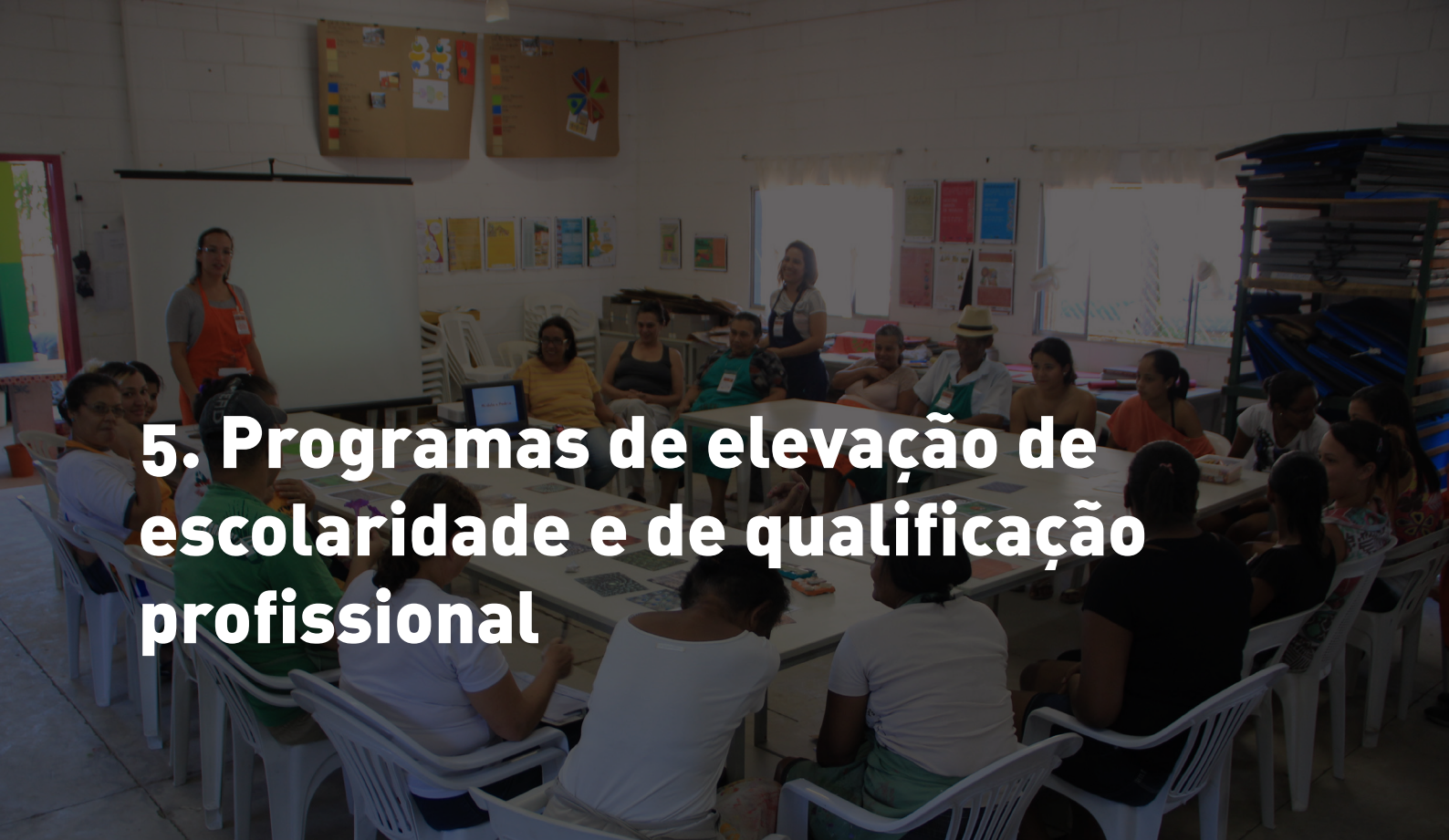
### 4.3 MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI

**Descrição:** um microempreendedor individual é uma pessoa que trabalha por conta própria e fatura, em um ano, até R\$ 60.000, ou seja, até R\$5.000 por mês e pode ter até um empregado. Para microempreendedores dessa categoria, o programa MEI assegura acesso a benefícios como auxílio maternidade, auxílio doença, aposentadoria, entre outros, além de abertura de conta bancária, o pedido de empréstimos e a emissão de notas fiscais.

Um microempreendedor MEI fica também isento dos tributos federais (Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL), pagando o valor fixo mensal de R\$ 47,85 (comércio ou indústria), R\$ 51,85 (prestação de serviços) ou R\$ 52,85 (comércio e serviços) em dezembro de 2016. Esse valor é destinado à Previdência Social e ao ICMS ou ao ISS. Essas quantias são atualizadas anualmente, de acordo com o salário mínimo.

Como acessar: tendo em mão CNPJ, CPF, Título de Eleitor e número do recibo do imposto de renda do responsável, clicar em “Quero me Formalizar. Fazer Inscrição” no link abaixo.

Mais informações: <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/mei-microempreendedor-individual>



## 5. Programas de elevação de escolaridade e de qualificação profissional

### 5.1 PROGRAMA BRASIL ALFABETIZADO (PBA)

**Objetivo:** promover a superação do analfabetismo entre jovens com 15 anos ou mais, adultos e idosos e contribuir para a universalização do ensino fundamental no Brasil.

**Ações:** apoiar técnica e financeiramente os projetos de alfabetização de jovens, adultos e idosos apresentados pelos estados, municípios e Distrito Federal.

**Como acessar:** secretarias de educação dos estados, municípios e Distrito Federal que aderiram ao PBA por meio do Sistema Brasil Alfabetizado.

Mais informações: <http://portal.mec.gov.br/secretaria-de-educacao-continuada-alfabetizacao-diversidade-e-inclusao/programas-e-acoes?id=17457>

### 5.2 PROJovem URBANO

**Objetivo:** elevar a escolaridade de jovens com idade entre 18 e 29 anos, que saibam ler e escrever e não tenham concluído o ensino fundamental. O Programa visa à conclusão desta etapa por meio da modalidade de Educação de Jovens e Adultos (EJA) integrada à qualificação profissional e o desenvolvimento de ações comunitárias com exercício da cidadania, na forma de curso. O ProJovem Urbano mescla qualificação escolar e profissional.

**Ações:** apoiar técnica e financeiramente estados, municípios e o Distrito Federal para a oferta

e o desenvolvimento de cursos do Projovem Urbano, bem como conceder auxílio financeiro mensal aos jovens atendidos, durante os 18 meses de desenvolvimento do curso, no valor de R\$100,00. O valor está condicionado a 75% de presença deste jovem nas atividades presenciais e a entrega de trabalhos pedagógicos.

**Como acessar:** as secretarias de educação dos estados ou municípios são responsáveis por organizar a oferta dos cursos, por mobilizar e matricular os jovens.

Mais informações: <http://portal.mec.gov.br/secretaria-de-educacao-continuada-alfabetizacao-diversidade-e-inclusao/programas-e-acoes?id=17462>

### 5.3 PROGRAMA NACIONAL DE ACESSO AO ENSINO TÉCNICO E EMPREGO – PRONATEC

**Objetivo:** o Pronatec busca ampliar as oportunidades educacionais e de formação profissional qualificada aos jovens, trabalhadores e beneficiários de programas de transferência de renda.

Ações: o Programa possui cinco pilares:

- Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica;
- ampliação da oferta e ao fortalecimento da educação profissional integrada ao ensino médio nas redes estaduais por meio do **Programa Brasil Profissionalizado**;
- oferta de cursos gratuitos a distância pela rede **e-Tec Brasil**;
- acordo de gratuidade para ampliar, progressivamente, a aplicação dos recursos do SENAI e do SENAC, recebidos da contribuição compulsória, em cursos técnicos e de qualificação profissional, em vagas gratuitas destinadas a pessoas de baixa renda, com prioridade para estudantes e trabalhadores;
- criação da **Bolsa-Formação**, por meio da qual são ofertados cursos técnicos e cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, utilizando as estruturas já existentes nas redes de educação profissional e tecnológica.

**Como acessar:** os Institutos Federais, o SENAI e o SENAC apresentam oferta contínua de vagas ao longo do ano. Deve-se procurar essas instituições para conhecer o calendário de matrículas das vagas do Pronatec. As vagas a serem ofertadas estarão disponíveis também no Portal do MEC.

Desde 2014 o Ministério do Trabalho passou a atuar para que os egressos do Pronatec à

procura de emprego sejam cadastrados automaticamente no Portal Mais Emprego. Durante o atendimento no SINE, o trabalhador pode manifestar interesse em realizar cursos de qualificação ao se inscrever para a intermediação de mão-de-obra, ou pode ser orientado a fazê-lo em processo de orientação profissional. No caso de haver oportunidades de qualificação em sua localidade, os atendentes do SINE devem estar informados para procederem ao encaminhamento, no caso de turma do PRONATEC disponível. Também devem informar ao trabalhador outras oportunidades de qualificação profissional que porventura estejam disponíveis em sua localidade, para orientar e encaminhar o trabalhador.

Mais informações: <http://portal.mec.gov.br/pronatec>





## 6. Outras políticas de inclusão social

Se as condições de vulnerabilidade ultrapassam o campo do trabalho, o principal foco das políticas de atenção está na assistência social. O atendente do SINE deve estar devidamente informado acerca dos programas sociais, onde e como estão disponibilizados para, ao identificar a necessidade de encaminhamento, informar ao trabalhador sobre essas possibilidades.

Neste caso, estamos falando de vulnerabilidade social, o que decorre de várias situações: pobreza, privação, ausência de renda, precário acesso aos serviços públicos, situações de calamidade e fragilização de vínculos sociais e afetivos decorrente de situações de discriminação, sejam elas de gênero, étnicas, sexuais, relacionadas à deficiência entre outras.

A assistência social oferece serviços, programas e benefícios com o objetivo de melhorar as condições de vida do público atendido por intermédio do fortalecimento de vínculos familiares, apoio à inclusão social, enfrentamento da pobreza e redução das situações de risco, como violência intrafamiliar, trabalho infantil, entre outros.

Pode-se dizer que as bases da rede socioassistencial em todo Brasil seguem os seguintes pilares: orientação, acolhimento, encaminhamento e proteção. Esta rede é a porta de entrada dos programas sociais do governo federal e trabalha para assegurar os direitos mais básicos ao público que deles necessitarem. Atendem a pessoas e famílias e também realizam encaminhamentos e orientações de como acessar direitos, benefícios e serviços de outras políticas, de acordo com as necessidades.

O *Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal – CadÚnico* é um instrumento de identificação e caracterização socioeconômica das famílias brasileiras de baixa renda. Sua finalidade é manter o registro de todas as famílias de baixa renda em um único cadastro.

Também tem como finalidade acompanhar e ampliar o acesso desse público às políticas sociais, traçar o perfil socioeconômico e subsidiar o processo de reavaliação dos benefícios e transferência de renda (BRASIL, 2015).

Mais informações: <http://mds.gov.br/assuntos/cadastro-unico>

A rede de equipamentos públicos da assistência social é composta por CRAS, CREAS, Centro Pop, Centro Dia de Referência e Unidades de Acolhimento, descritos a seguir.

## 6.1 CRAS – CENTRO DE REFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

**Descrição:** unidade pública que oferece serviços da proteção social básica e faz a articulação com os serviços socioassistenciais no território, além da prestação de serviços, programas e projetos socioassistenciais a famílias que estão em situação de desproteção. São oferecidos o *Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família – PAIF* e o *Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – SCFV*, além de orientação sobre os benefícios assistenciais e inscrição no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal – CadÚnico, possibilitando o acesso ao Programa Bolsa Família e a benefícios de outras políticas, como tarifa social de energia elétrica e Programa Minha Casa Minha Vida.

**Público-alvo:** são atendidas pessoas com deficiência, idosos, crianças em situação de trabalho infantil, pessoas inseridas no Cadastro Único, beneficiários do Programa Bolsa Família e do Benefício de Prestação Continuada – BPC, entre outros programas como o *Programa Nacional de Promoção do Acesso ao Mundo do Trabalho – Acessuas Trabalho*.

O Acessuas Trabalho tem como objetivo promover o acesso ao público da assistência (prioritariamente pessoas inscritas no CadÚnico e demais públicos prioritários) a oportunidades de inclusão produtiva dos municípios, tais como: formação inicial, qualificação técnico-profissional, intermediação de mão-de-obra, apoio ao microempreendedor individual, a economia solidária, acesso a direitos sociais e outros. A equipe da assistência encaminha para o cadastro do SINE ou para empreendimentos de economia solidária locais.

**Como acessar:** para encontrar o CRAS mais próximo, acessa-se a ferramenta Mapa de Oportunidades e Serviços Públicos – MOPS: <http://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/FerramentasSAGI/Mops/>

Mais informações sobre o CRAS: <http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/unidades-de-atendimento/cras>

Mais informações sobre Acessuas Trabalho: <http://mds.gov.br/assistencia-social-suas/servicos-e-programas/acessuas-trabalho>

## 6.2 CREAS – CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

**Descrição:** os CREAs são unidades públicas que oferecem serviços da proteção social especial e fazem a prestação de serviços e programas a famílias que estão em situação de risco social ou que tiveram direitos violados. Oferecem o *Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos – PAEFI*; o *Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa, Liberdade Assistida – LA e de Prestação de Serviços à Comunidade – PSC*. Pode também ofertar o *Serviço Especializado em Abordagem Social*; e o *Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias*, além de ser uma Unidade de Referência desses serviços quando ofertados por outras Unidades Referenciadas, públicas ou privadas.

**Público-alvo:** atende a famílias e indivíduos em situação de risco, com violação de direitos (violência física, psicológica, negligência), afastamento do convívio familiar devido à aplicação de medida de proteção, abandono, trabalho infantil, discriminação por orientação sexual ou raça/etnia, descumprimento de condicionalidades do Programa Bolsa Família em decorrência de violação de direitos, exploração sexual, entre outras.

Qualquer pessoa pode procurar o CREAS também por outros serviços da assistência social, ou de outras políticas públicas e por órgãos, como o Ministério Público.

**Como acessar:** para encontrar o CREAS mais próximo, acessa-se a ferramenta Mapa de Oportunidades e Serviços Públicos – MOPS. <http://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/FerramentasSAGI/Mops/>

Mais informações sobre o CREAS: <http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/unidades-de-atendimento/creas>

## 6.3 CENTRO POP – CENTROS DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADOS PARA POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA

**Descrição:** o Centro Pop é uma unidade pública de atendimento especializado a pessoas em situação de rua. Além de ofertar serviços de acolhimento, a unidade presta esclarecimentos sobre direitos, acesso a benefícios e serviços, como tirar documentos – Certidão de Nascimento, Registro Civil, Cadastro de Pessoa Física – e também como ser incluído no Cadastro Único para Programas Sociais, que possibilita o acesso ao Programa Bolsa Família e a outros benefícios sociais.

**Público-alvo:** pessoas em situação de rua.

**Como acessar:** para encontrar o Centro Pop mais próximo, acessa-se a ferramenta Mapa de Oportunidades e Serviços Públicos – MOPS. <http://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/FerramentasSAGI/Mops/>

Mais informações sobre o Centro Pop: <http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/unidades-de-atendimento/centro-pop>

## 6.4 CENTRO DIA DE REFERÊNCIA PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUAS FAMÍLIAS

**Descrição:** os Centros Dia de Referência são unidades públicas de atendimento que ofertam serviços a pessoas com deficiência e idosos que apresentam dependência. Nesse espaço são desenvolvidas, além de atividades diversas de acolhimento, o encaminhamento para acesso a serviços das diversas políticas, benefícios e transferência de renda.

**Público-alvo:** pessoas com deficiência e idosos que apresentam dependência

**Como acessar:** para encontrar o Centro Dia mais próximo, acessa-se a ferramenta Mapa de Oportunidades e Serviços Públicos – MOPS. <http://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/FerramentasSAGI/Mops/>

Mais informações sobre o Centro Dia de Referencia: <http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/unidades-de-atendimento/centro-dia>

## **6.5 UNIDADES DE ACOLHIMENTO – CASA LAR, ALBERGUE, ABRIGO INSTITUCIONAL, REPÚBLICA, RESIDÊNCIA INCLUSIVA, CASA DE PASSAGEM**

**Descrição:** as Unidades de Acolhimento são públicas e oferecem serviços de acolhimento (moradia provisória).

**Público-alvo:** pessoas em situação de rua, de abandono, sem referência familiar ou migrante:

**Como acessar:** para encontrar as Unidades de Acolhimento mais próximas, acesse-se a ferramenta Mapa de Oportunidades e Serviços Públicos – MOPS. <http://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/>

[FerramentasSAGI/Mops/](#)

Mais informações sobre as Unidades de Acolhimento: <http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/unidades-de-atendimento/unidades-de-acolhimento>



## 7. Notas Metodológicas

Os dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do Ministério do Trabalho, estão disponíveis no portal do Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho – PDET até o ano de 2014. O PDET é um extrator de dados que permite gerar planilhas para manuseio dos dados. Disponível em <<http://acesso.mte.gov.br/portal-pdet/home/>>, clicar em Acesso Online às Bases de Dados.

No caso do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, foi utilizado o Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA, que também é um extrator de dados que permite o manuseio e que foi utilizado em alguns resultados apresentados.

Também do IBGE e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, foram consultados estudos prontos, conforme citado no texto.

Os dados do SINE foram extraídos da Base de Gestão do Ministério do Trabalho – BMTE, com senha de consulta.



## 8. Referências Bibliográficas

ALMEIDA. Joana G. Do desemprego ao trabalho por conta própria: estrutura e agência das desigualdades. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. v. 16, n. 2. Jul-Dez 2015. P. 231-241. Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n2/13.pdf>> Consulta em 27/7/2016.

BRASIL. DATAUnB – Centro de Pesquisas e opinião Pública da Universidade de Brasília. *Estudo dos custos associados aos serviços prestados no Sistema Nacional de Emprego – SINE*. Segundo Relatório: Levantamento de custos operacionais do SINE e estudo dos convênios com o MTE. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2012. Relatório Técnico.

\_\_\_\_\_. IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Objetivos de Desenvolvimento do Milênio*: Relatório Nacional de Acompanhamento/ Coordenação: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada e Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos; supervisão: Grupo Técnico para o acompanhamento dos ODM. - Brasília : Ipea : MP, SPI, 2014. 208 p. Disponível em < [http://www.pnud.org.br/Docs/5\\_RelatorioNacionalAcompanhamentoODM.pdf](http://www.pnud.org.br/Docs/5_RelatorioNacionalAcompanhamentoODM.pdf)> Consulta em 25/7/2016.

\_\_\_\_\_. *Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo*. Brasília: MTE, 2011. 96 p. Disponível em <[file:///C:/Users/Inez/Downloads/combate\\_trabalho\\_escravo\\_WEB .pdf](file:///C:/Users/Inez/Downloads/combate_trabalho_escravo_WEB.pdf)> Consulta em 26/7/2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social – MDS. *Orientações Técnicas sobre o PAIF*. Vol.1, Brasília-DF, 2012.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *CapacitaSUAS Caderno 1*

*Assistência Social: política de direitos à seguridade social*. 2. ed. Brasília, DF: SNAS, MDS, 2013.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social – MDS. *Caderno de Estudos da PNEP*. Brasília-DF, 2015.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas. *Aspectos conceituais da vulnerabilidade social*. Convênio MTE-DIEESE. 2007. Disponível em <[http://www3.mte.gov.br/observatorio/sumario\\_2009\\_TEXTOV1.pdf](http://www3.mte.gov.br/observatorio/sumario_2009_TEXTOV1.pdf)> Acesso em 25/7/2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Previdência Social MTPS. Assessoria de Imprensa. *Lei que estabelece cotas para trabalhadores com deficiência completa 25 anos*. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/noticias/3614-lei-que-estabelece-cotas-para-trabalhadores-com-deficiencia-completa-25-anos>> Consulta em 28/7/2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho - MTb. Portal <<http://trabalho.gov.br/>>.

CASTRO, Jorge A. SÁTYRO, Natália. RIBEIRO, José Aparecido. SOARES, Sergei. Desafios para a inclusão produtiva das famílias vulneráveis: uma análise exploratória. *Texto para Discussão*. n 1486. Brasília: IPEA, 2010. P. 22.

COUTINHO, Maria Luiza P. *Discriminação no Trabalho: mecanismos de combate e de promoção da igualdade de oportunidades*. Brasília: OIT, 2006. 189p. Disponível em <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit\\_igualdade\\_racial\\_05\\_234.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf)> Consulta em 30 Ago 2016.

DUELL, Nicola. SCHARLE, Ágota. *Review of current PES practices in selected OECD countries on activating vulnerable groups*. Draft. BID, 2016. Documento eletrônico.

MATOS, Franco de. *Produto 1 – Subsídios para Elaboração da Agenda Legislativa*. Projeto de Consultoria Nacional Especializada para elaboração de subsídios voltados ao fortalecimento da Política Nacional de Fomento ao Trabalho no Sistema Prisional. PNUD. 2016a.

\_\_\_\_\_. *Produto 3 – Proposta conceitual para fomento ao trabalho no sistema prisional*. Projeto de Consultoria Nacional Especializada para elaboração de subsídios voltados ao fortalecimento da Política Nacional de Fomento ao Trabalho no Sistema Prisional. PNUD. 2016b.

MORAES, Isaias A. de. ANDRADE, Carlos Alberto A. de. MATTOS, Beatriz Rodrigues B. A imigração haitiana para o Brasil: causas e desafios. *Revista Conjuntura Austral*. v. 4, n. 20. Out-Nov. 2013. P. 95-114. Disponível em <<http://oaji.net/articles/2015/2137-1438733643.pdf>> Consulta em 26/7/2016.

OLIVEIRA, Ana Carolina V. de. MOREIRA, Paula G. Os imigrantes ilegais da Colômbia, Bolívia e Haiti no Brasil: considerações do ponto de vista da Segurança Internacional. *Mural Internacional*. v. 4, n. 2. Jul-Dez 2013. P. 63-71. Disponível em <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/muralinternacional/article/view/8370>> Consulta em 27/7/2016.

PRONI, Marcelo W. Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 22, n. 3(49), p. 825-854, dez. 2013.

TAVARES, Maria Augusta. O trabalho informal e sua suposta autonomia: uma modalidade flexível de exploração. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*. n. 1, v. 1. Cuiabá: Universidade Federal do Mato Grosso, 2015. P. 39-58.

WALTER, Maria Inez M. T. *Estudo de caso: unidade central do SINEBAHIA*. Brasília: Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2013. Relatório Técnico.

\_\_\_\_\_. *Políticas Públicas de Intermediação de Mão de Obra de Grupos Vulneráveis: insumos para a formulação de um Plano Estadual de Intermediação de Mão de Obra de Grupos Vulneráveis – BAHIA*. Brasília: Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2014a. Relatório Técnico.

\_\_\_\_\_. *Políticas Públicas de Intermediação de Mão de Obra de Grupos Vulneráveis: insumos para a formulação de um Plano Estadual de Intermediação de Mão de Obra de Grupos Vulneráveis – CEARÁ*. Brasília: Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2014b. Relatório Técnico.

\_\_\_\_\_. *Políticas Públicas de Intermediação de Mão de Obra de Grupos Vulneráveis: insumos para a formulação de um Plano Estadual de Intermediação de Mão de Obra de Grupos Vulneráveis – SERGIPE*. Brasília: Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2014c. Relatório Técnico.



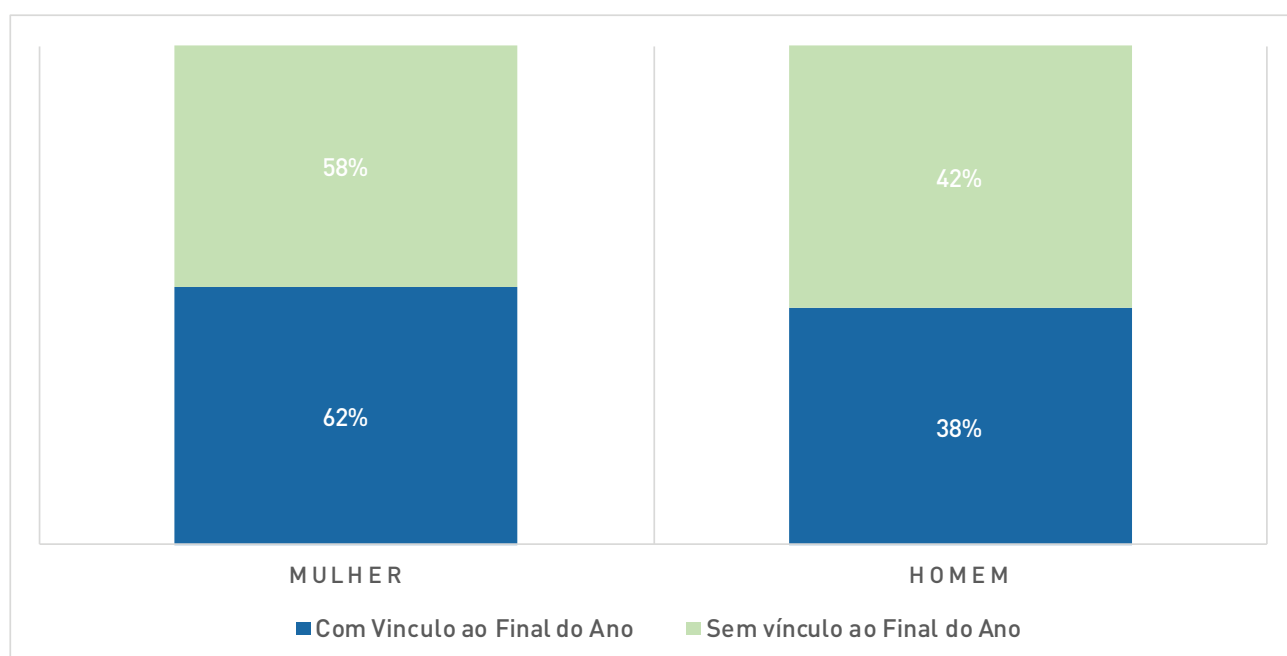
# Anexo – O trabalhador vulnerável no mercado de trabalho

O acesso a oportunidades de trabalho, os salários e o desemprego não afetam igualmente todos que compõem a população economicamente ativa no Brasil. Demonstraremos, por meio de alguns exemplos, que a vulnerabilidade no trabalho não é apenas um conceito. Tratam-se de situações concretas que podem ser demonstradas por dados oficiais.

## DADOS SOBRE PERDA DE EMPREGO FORMAL DE 2010 A 2014

Na Figura 1, nota-se, na parte vermelha da coluna, que a proporção de mulheres que perderam o vínculo de emprego entre 2010 e 2014 foi de 36%, enquanto, entre os homens, esse percentual foi menor, de 32%.

**Figura 1** Trabalhadores com e sem vínculo empregatício ao final do ano, por sexo, 2010 a 2014

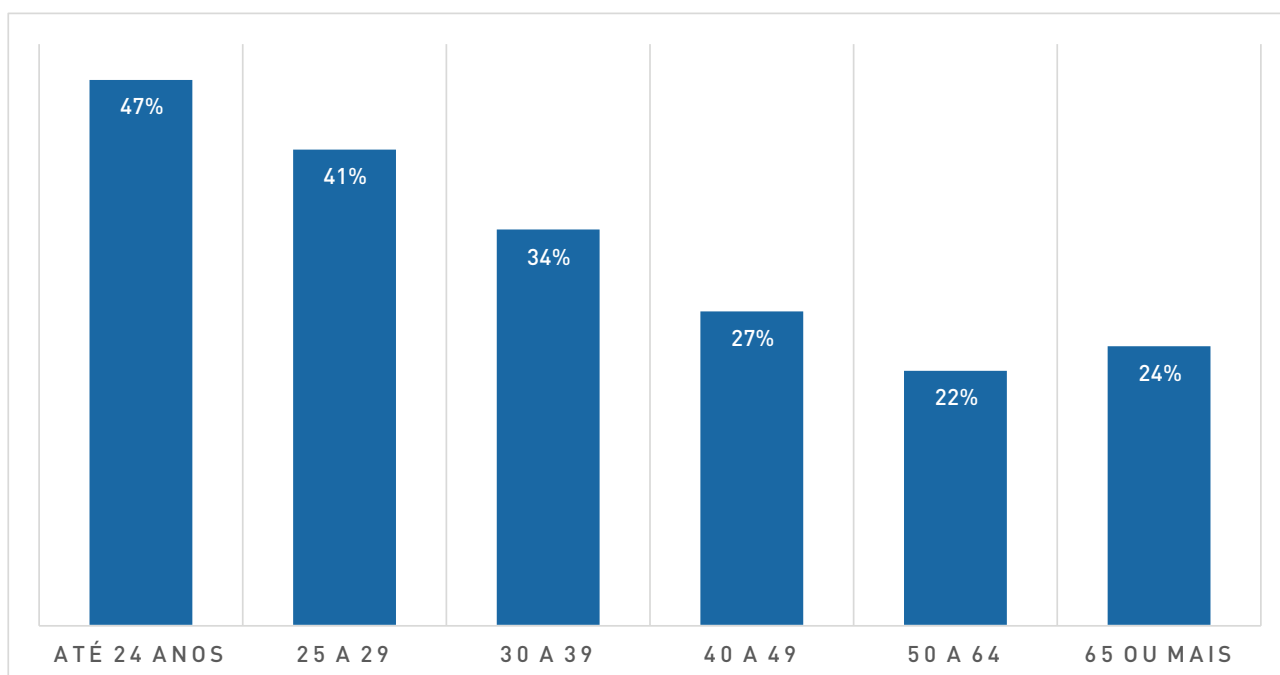


Fonte: RAIS/PDET. Consulta em 21/7/2016



Em 2014, nas faixas de idade mais jovens, o percentual de pessoas que chegaram ao final do ano sem vínculo de emprego foi maior, 47% das pessoas até 24 anos, caindo até 27% na faixa de 40 a 49 anos (Figura 2).

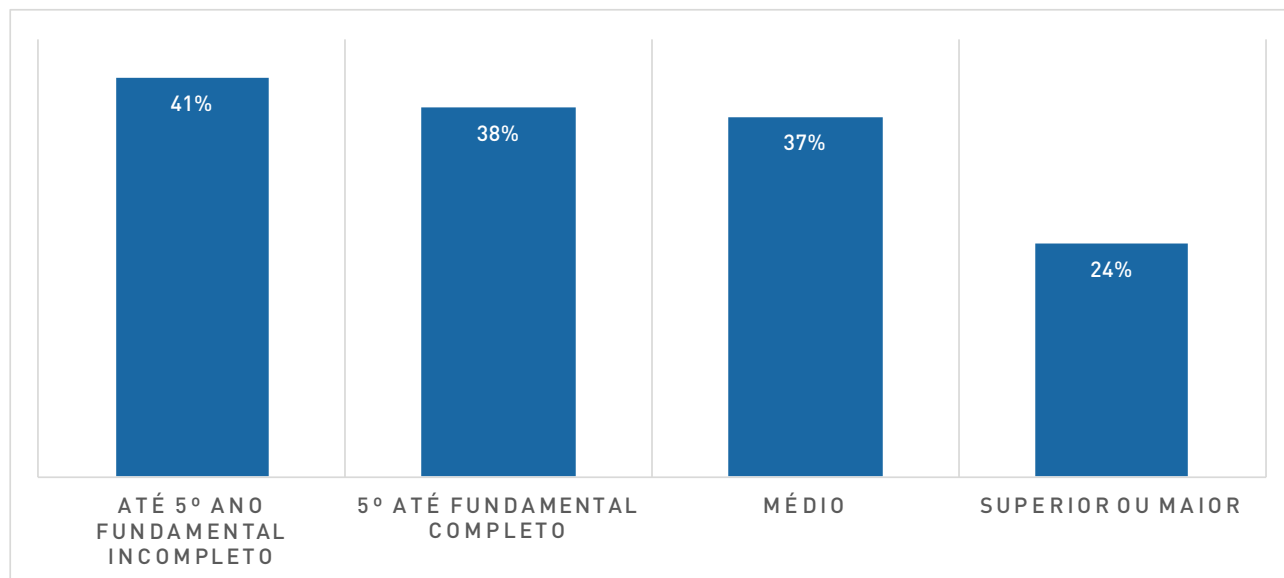
**Figura 2 Pessoas sem vínculo empregatício ao final do ano, por faixa de idade, 2014**



Fonte: RAIS/PDET. Consulta em 21/7/2016

A proporção de trabalhadores sem vínculo ao final do ano em 2014 é maior nas escolaridades mais baixas: 41% das pessoas com escolaridade até o fundamental incompleto e 24% dos que tinham nível superior ou maior (Figura 3).

**Figura 3 Pessoas sem vínculo empregatício ao final do ano, por escolaridade, 2014**

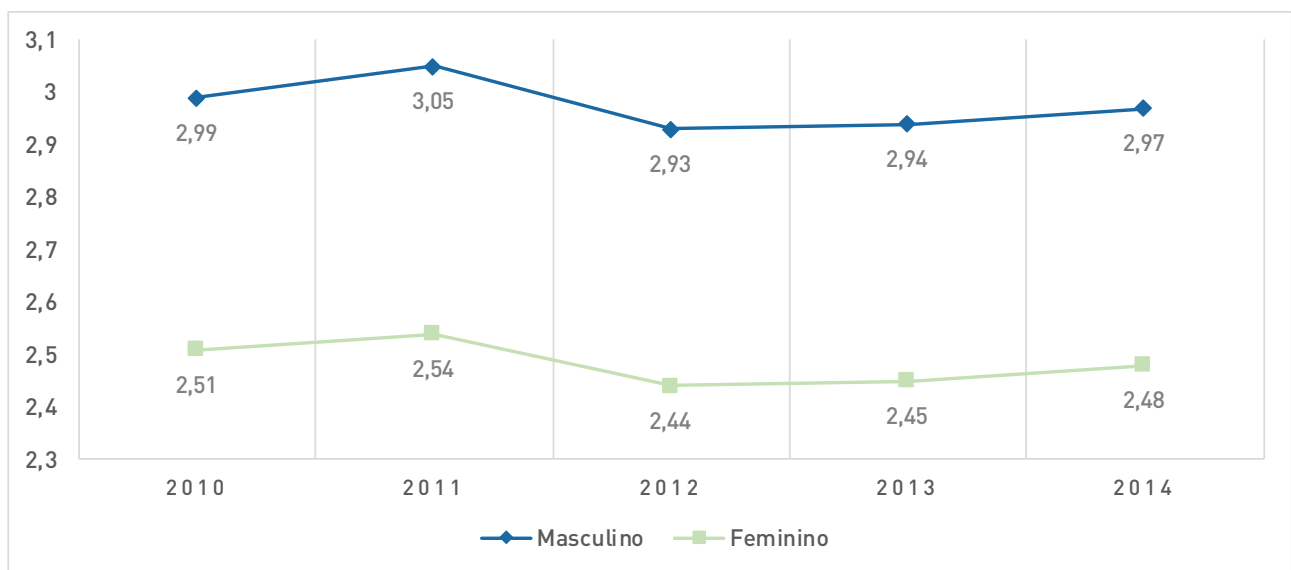


Fonte: RAIS/PDET. Consulta em 21/7/2016

## REMUNERAÇÃO MÉDIA DO ANO EM SALÁRIOS MÍNIMOS NO EMPREGO FORMAL

Os salários médios das mulheres foram sempre mais baixos. Em 2014, a remuneração média das mulheres no emprego formal era de 2,48 salários mínimos, enquanto a dos homens, 2,97 salários mínimos. Essa diferença para menos nas remunerações das mulheres vem se repetindo de 2010 até 2014 (Figura 4).

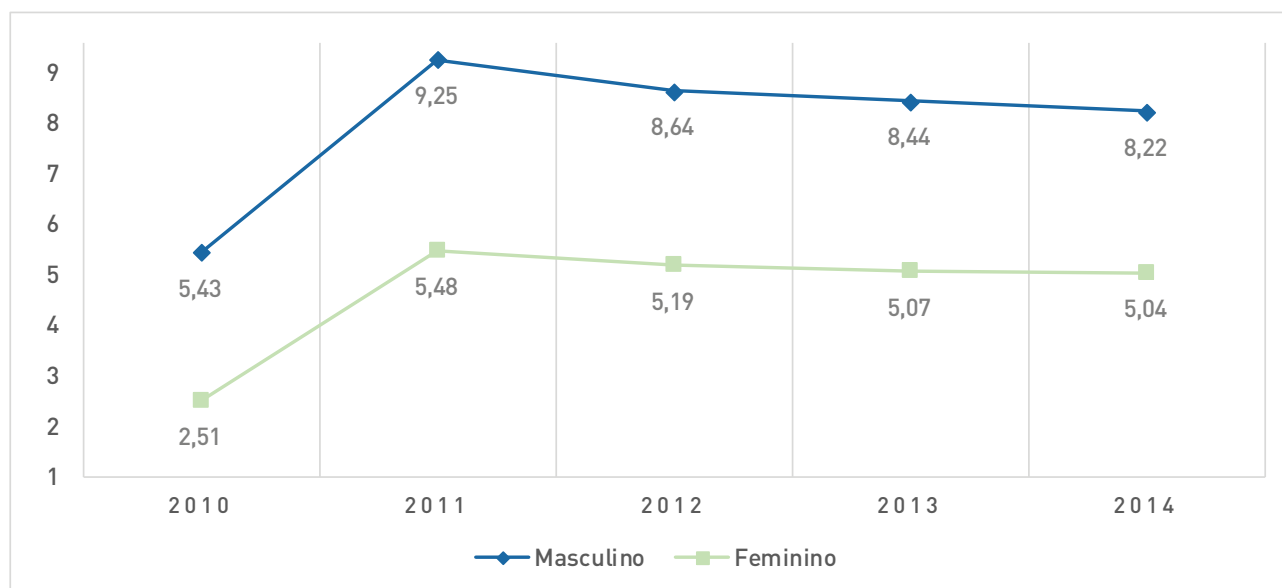
**Figura 4 Remuneração média anual em salários mínimos dos trabalhadores formais por sexo e ano, Brasil 2010 a 2014**



Fonte: RAIS/PDET. Consulta em 21/7/2016

Mesmo entre os empregados formais de escolaridade superior, o salário médio (em salários mínimos) das mulheres era de 5,04 e dos homens de nível superior, 8,22. Como se observa na Figura 5, a diferença desfavorável às mulheres vem ocorrendo historicamente.

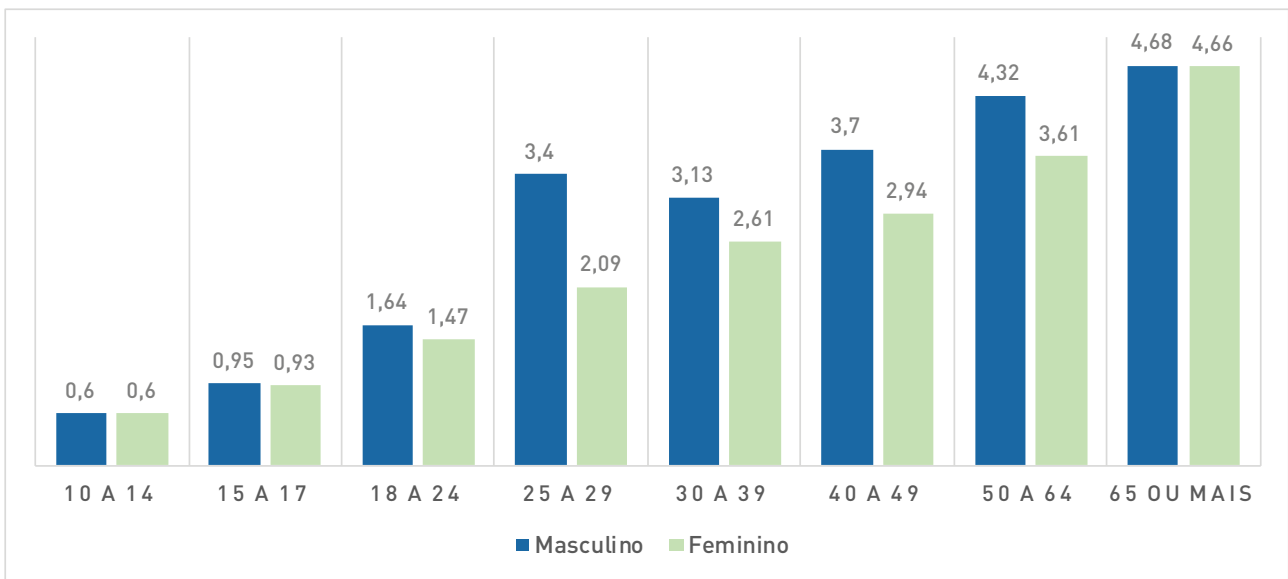
**Figura 5 Remuneração média anual em salários mínimos dos trabalhadores formais de escolaridade superior por sexo e ano, Brasil 2010 - 2014**



Fonte: RAIS/PDET. Consulta em 21/7/2016

Os salários médios anuais dos mais jovens foram menores no ano de 2014. Na faixa de 25 a 29 anos, o salário médio dos empregados homens era de 2,40 e das mulheres, 2,09. Na faixa de 40 a 49 anos, essa média era de 3,70 para os homens e 2,94 para as mulheres. A Figura 6 demonstra as desvantagens de remuneração dos jovens e do sexo feminino.

**Figura 6 Remuneração média anual em salários mínimos dos trabalhadores formais por sexo e faixas de idade, Brasil, 2014**



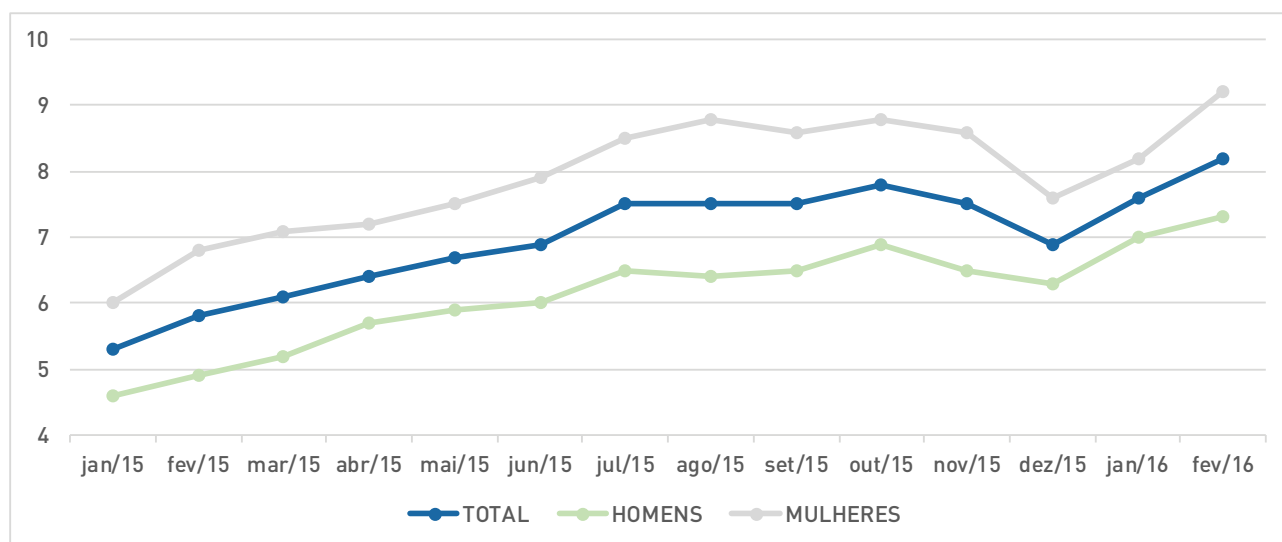
Fonte: RAIS/PDET. Consulta em 21/7/2016

## TAXAS DE DESOCUPAÇÃO

A taxa de desocupação foi obtida dos dados da Pesquisa Mensal de Emprego – PME/IBGE<sup>26</sup> e é calculada pela razão entre a quantidade de pessoas que estavam desocupadas e a população economicamente ativa no mesmo período.

Observando a Figura 7, percebe-se que a taxa de desocupação entre as mulheres, representada pela linha de cor verde, foi sempre mais alta do que entre os homens.

Figura 7 Taxa de Desocupação de pessoas de 10 anos ou mais de idade em seis regiões metropolitanas por sexo, Brasil, Jan/2015 a Fev/2016



Fonte: IBGE, Extrato da Pesquisa Mensal de Emprego mar.2002-fev.2016. Disponível em <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/defaulttab\\_hist.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm)> Consulta em 22/7/2016.

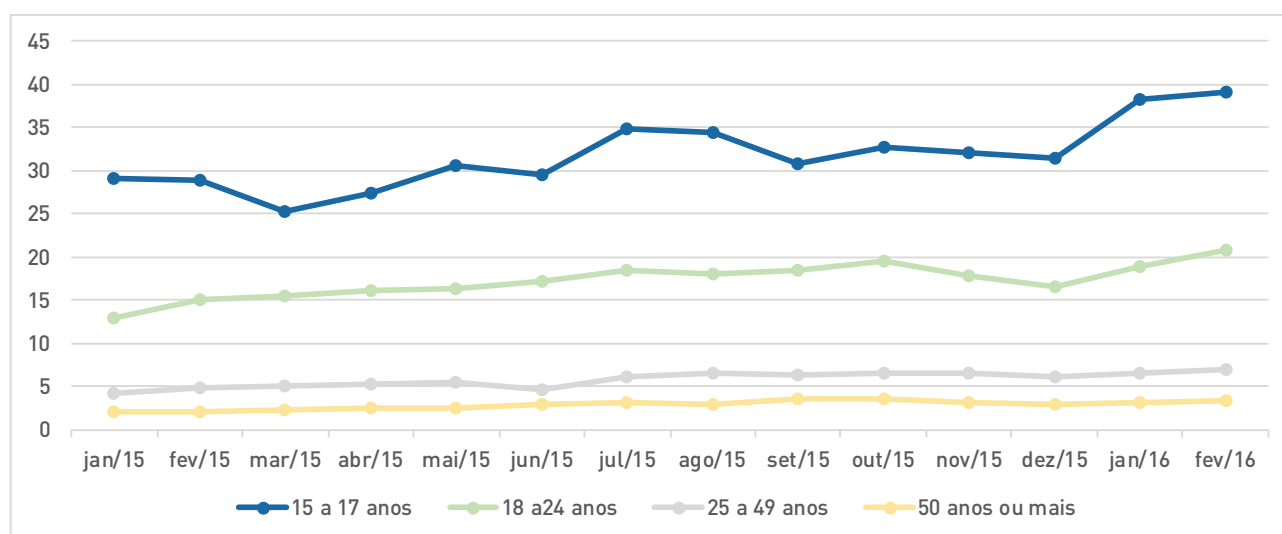
Nota: Período de referência de 30 dias para procura de trabalho.

26 Disponível em < [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/defaulttab\\_hist.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm)> Consulta em 22/7/2016.



Pela Figura 8, observa-se que a desocupação aumenta muito entre os mais jovens. As taxas de desocupação entre pessoas de 15 a 17 anos chegam a ser de cinco a seis vezes maiores do que na idade entre 25 e 49 anos no período de janeiro de 2015 a fevereiro de 2016.

Figura 8 Taxa de Desocupação de pessoas de 10 anos ou mais de idade em seis regiões metropolitanas por faixas de idade, Brasil, Jan/2015 a Fev/2016

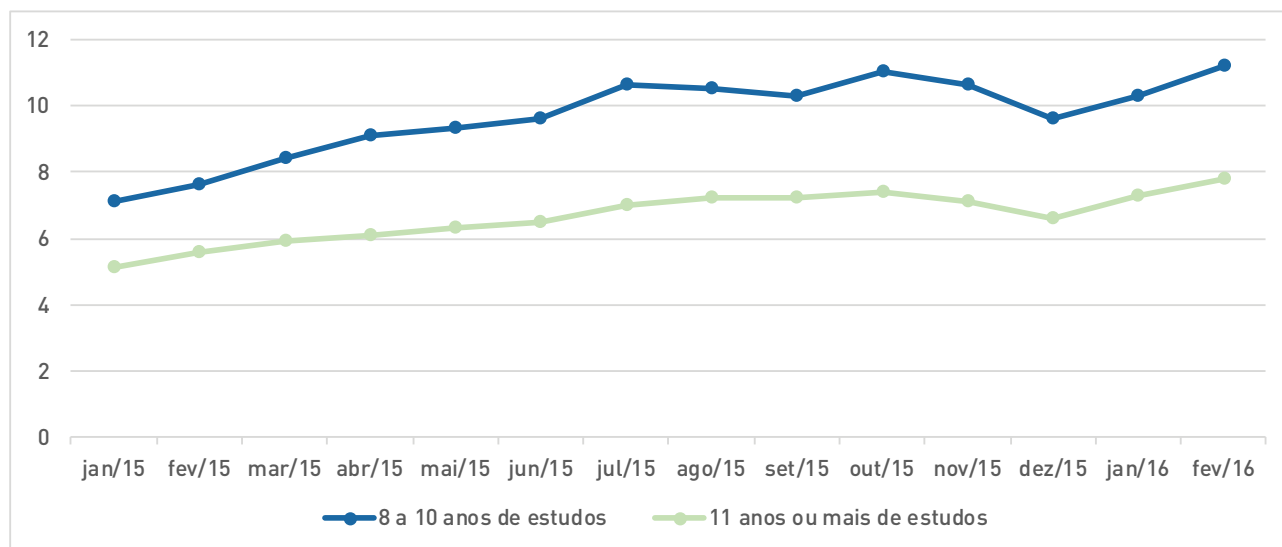


Fonte: IBGE, Extrato da Pesquisa Mensal de Emprego mar.2002-fev.2016. Disponível em <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/defaulttab\\_hist.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm)> Consulta em 22/7/2016.

Nota: Período de referência de 30 dias para procura de trabalho.

Verificando a desocupação entre os que tiveram menos anos de estudo, observa-se que é maior do que os que estudaram 11 anos ou mais, ou seja, os que atingiram o nível médio ou maior de escolaridade (Figura 9).

Figura 9 Taxa de Desocupação de pessoas de 10 anos ou mais de idade em seis regiões metropolitanas por anos de estudos, Brasil, Jan/2015 a Fev/2016

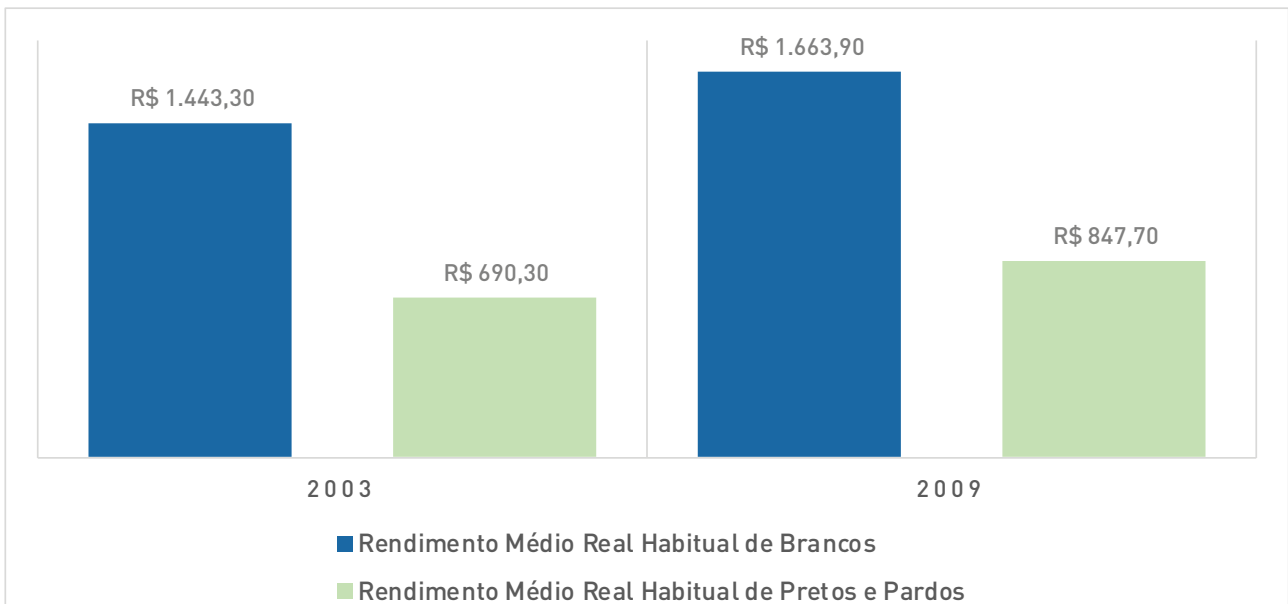


Fonte: IBGE, Extrato da Pesquisa Mensal de Emprego mar.2002-fev.2016. Disponível em <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/defaulttab\\_hist.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm)> Consulta em 22/7/2016.

Nota: Período de referência de 30 dias para procura de trabalho.

Pessoas de cor/raça preta ou parda<sup>27</sup>, segundo dados de 2009 do IBGE, tinham rendimento médio de R\$847,70, enquanto entre pessoas brancas, era de R\$1.663,90. A Figura 10 apresenta dados também de 2003, indicando que a situação se manteve seis anos após.

**Figura 10 Rendimento médio real habitual, por cor ou raça, Brasil, março de 2003 e março de 2009**

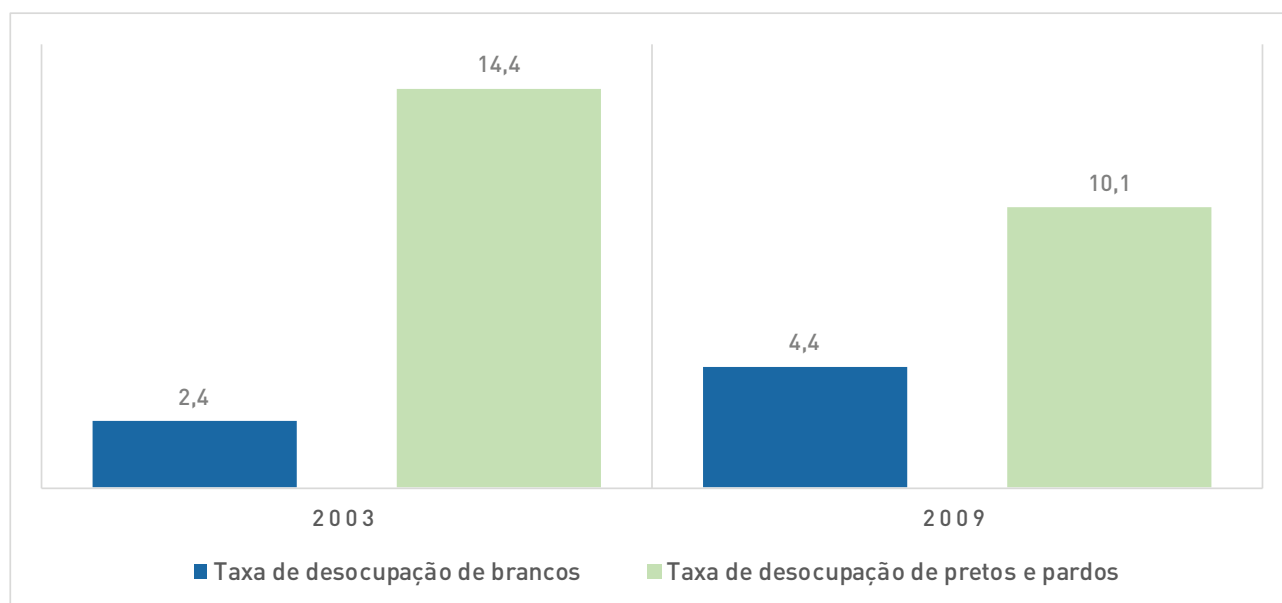


Fonte: IBGE: Indicadores de cor ou raça, segundo a Pesquisa Mensal de Emprego março de 2009 < [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/marco2009.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/marco2009.pdf)> Consulta em 22/7/2016

27 A classificação dos grupos de cor/raça seguiu o que está estabelecido pelo IBGE.

Ainda na comparação por cor/raça, observa-se que, em 2009, a taxa de desocupação dos pretos e pardos era de 10,1, enquanto entre os brancos, era 4,4. Assim como no exemplo anterior, a Figura 11 indica que a situação era ainda mais diversa na comparação dos dois grupos de cor/raça seis anos antes, em 2003.

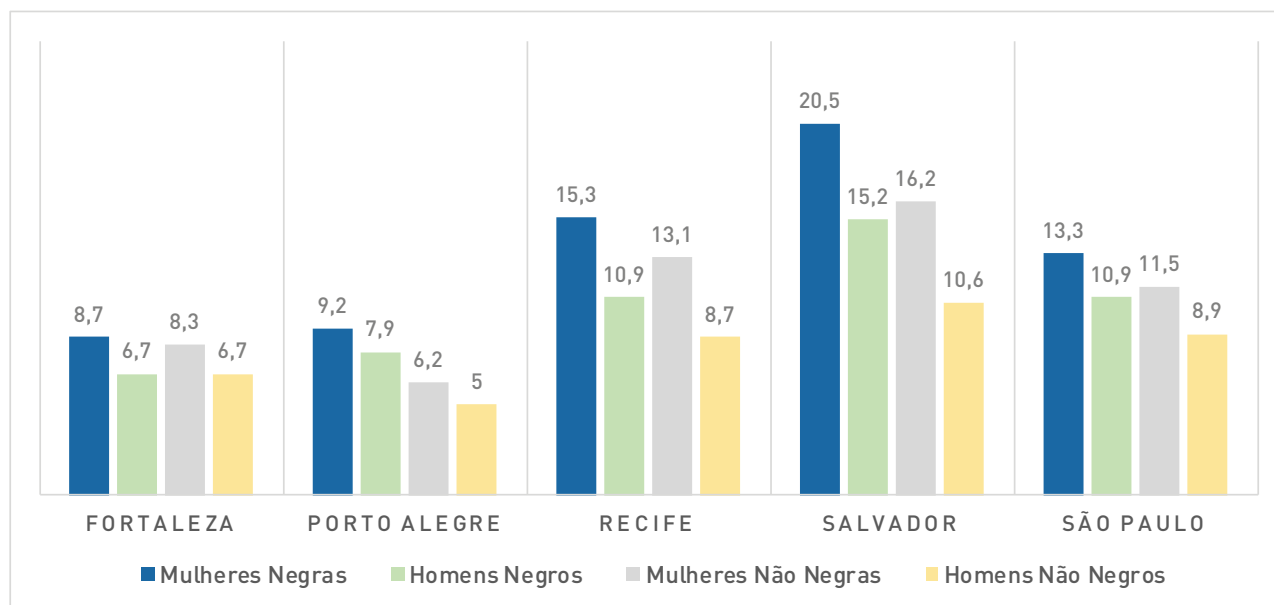
**Figura 11 Taxa de desocupação de pretos e pardos e de brancos em seis regiões metropolitanas, Brasil, 2003 e 2009**



Fonte: IBGE: Indicadores de cor ou raça, segundo a Pesquisa Mensal de Emprego março de 2009 < [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/marco2009.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/marco2009.pdf)> Consulta em 22/7/2016

A combinação de cor/raça e sexo indica que as mulheres negras apresentam a situação menos favorável no indicador de desemprego. Os dados reproduzidos a seguir são de um estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, com dados de 2014.

**Figura 11a Taxas de desemprego por cor/raça, regiões metropolitanas, 2014 (em percentuais)**



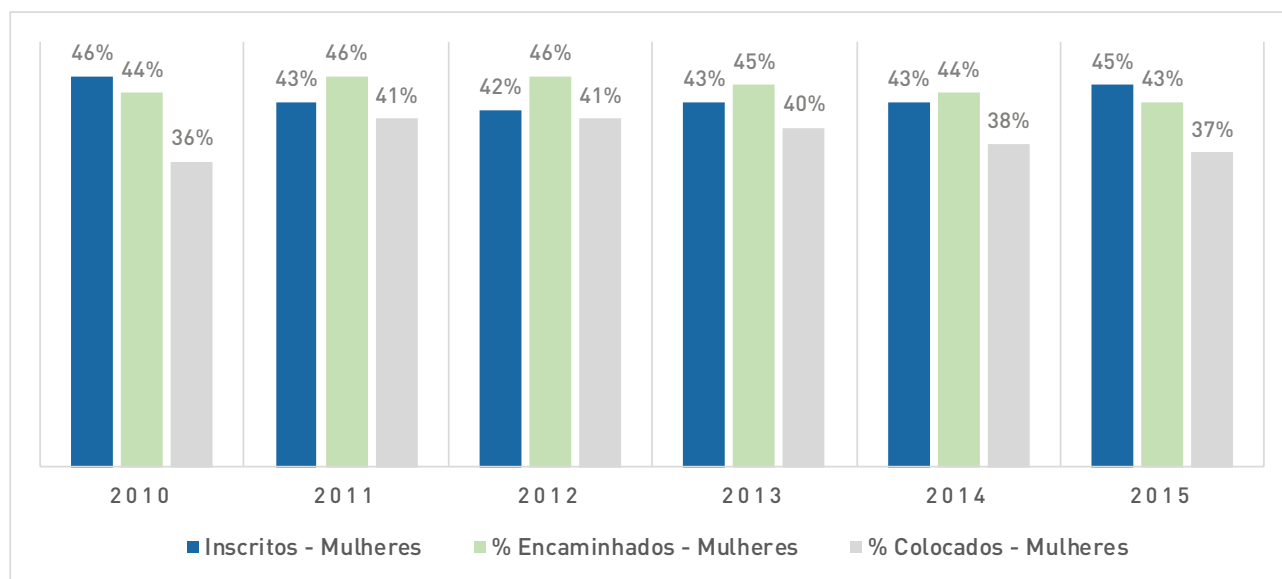
Fonte: DIEESE. Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. Disponível em < <http://www.dieese.org.br/analiseped/2015/2015pednegrossintmet.pdf> > Consulta em 22/7/2016.

Nota: o DIEESE considera como desempregados os indivíduos que se encontram numa situação involuntária de não-trabalho ou que exercem trabalhos irregulares com desejo de mudança.

## DADOS DE INTERMEDIÇÃO NO SINE

Analisando dados por sexo, observa-se que, em 2015, as mulheres eram 45% dos inscritos, 53% dos encaminhados e 37% dos colocados. De 2010 para 2015 repetiu-se o percentual menor de mulheres colocadas em relação às mulheres encaminhadas (Figura 12).

**Figura 12 Percentual de mulheres inscritas, encaminhadas e colocadas no SINE, Brasil, 2010 a 2015**

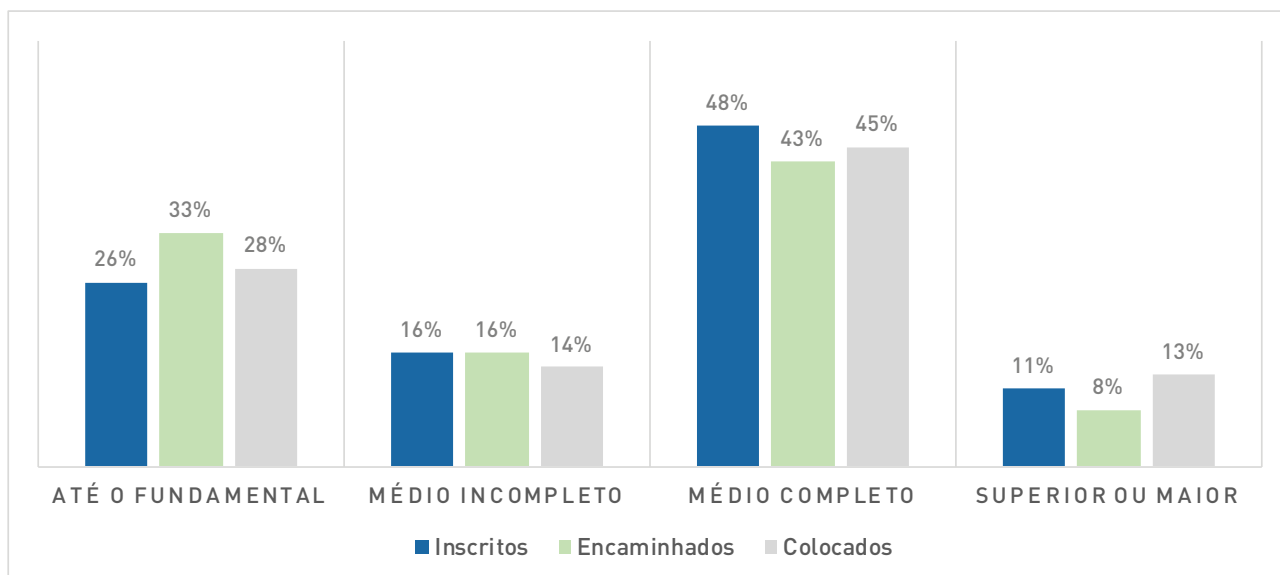


Fonte: Base de Gestão da IMO. Acesso em 19/8/2016.



A escolaridade média predomina, seja entre inscritos, encaminhados ou colocados, como se observa na figura abaixo, referente ao ano de 2015.

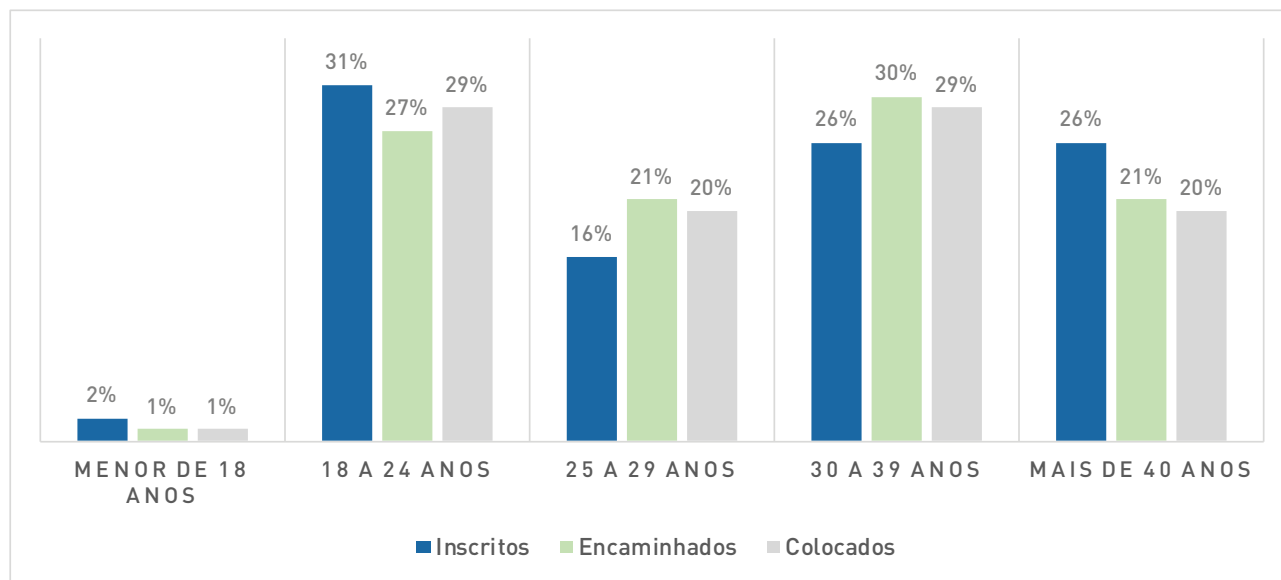
**Figura 13 Inscritos, encaminhados e colocados no SINE por escolaridade, Brasil, 2015**



Fonte: Base de Gestão da IMO. Acesso em 19/8/2016.

Nas faixas de idade, os maiores de 40 anos eram minoria entre inscritos encaminhados e colocados no ano de 2015 (Figura 13).

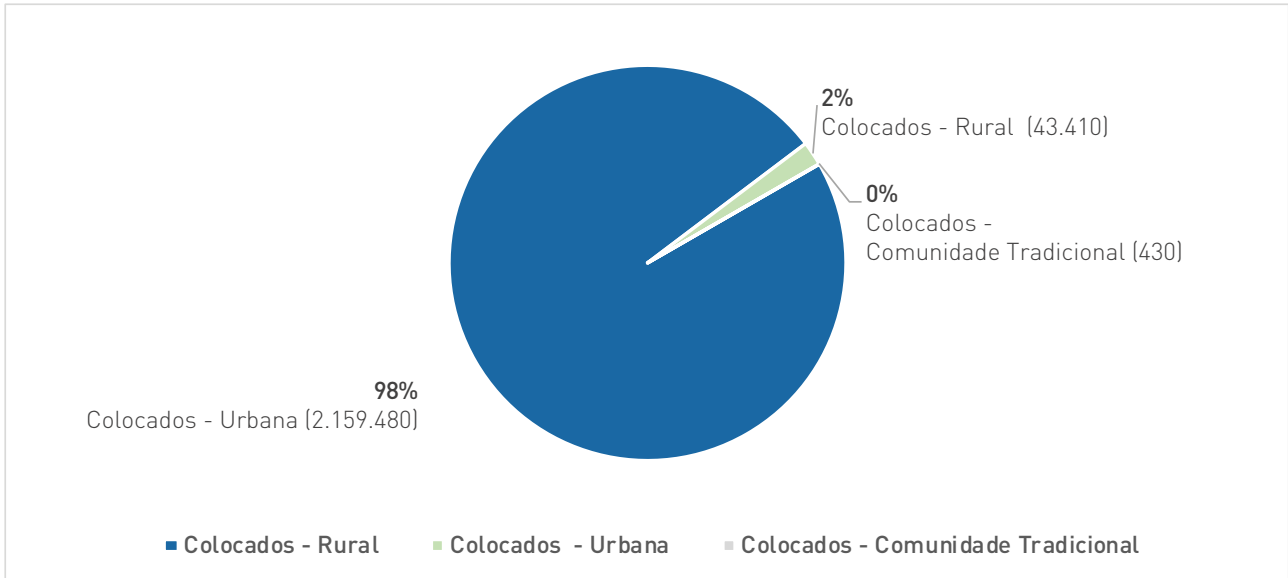
**Figura 13 Inscritos encaminhados e colocados no SINE por faixas de idade, Brasil, 2015**



Fonte: Base de Gestão da IMO. Acesso em 19/8/2016.

Por fim, focalizando mais um grupo vulnerável, o trabalhador da zona rural, percebe-se a ampla predominância dos trabalhadores urbanos colocados em 2015, 98% (Figura 14).

**Figura 14 Trabalhadores colocados no SINE por faixas de idade, Brasil, 2015**



Fonte: Base de Gestão da IMO. Acesso em 19/8/2016.

CARTILHA DE ATENDIMENTO AO  
**TRABALHADOR EM CONDIÇÕES  
VULNERÁVEIS NO SINE**

Esta Cartilha apresenta orientações que visam auxiliar o atendimento prestado pela Rede SINE, ao trabalhador que se encontra em condições de vulnerabilidade social. Faz-se relevante a prestação de um atendimento digno e adequado, considerando-se as especificidades em cada caso, tendo em vista que o Sistema Público de Emprego Trabalho e Renda busca maior efetividade na colocação de trabalhadores na atividade produtiva visando sua inclusão social.

