OBSERVATÓRIO LABORAL DAS AMÉRICAS

CSA TUCA

ITUC CSI IGB

RELATÓRIO 24

MAPEAMENTO DE ESTRATÉGIAS PARA A TRANSIÇÃO PARA A FORMALIDADE EM 4 PAÍSES DA REGIÃO

BRASIL, COSTA RICA, PERU E REPÚBLICA DOMINICANA

CONFEDERAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES DAS AMÉRICAS

ITUC CSI IGB CONFEDERAÇÃO SINDICAL INTERNACIONAL

APOIADO POR WSM We Social Movements

Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (TUCA)

SECRETARIA EXECUTIVA DA CSA:

Fred Redmond - **Presidente**

Francisca Jiménez - **Presidenta Adjunta**

Toni Moore - **Presidenta Adjunta**

Siobhán Vipond - **Presidenta Adjunta**

Rafael Freire Neto - **Secretário Geral**

Cícero Pereira da Silva - **Secretário de Formação e Educação Sindical**

Kaira Reece - **Secretária de Desenvolvimento Sustentável**

Marcelo Di Stefano - **Secretário de Fortalecimento e Organização Sindical**

Nallely Domínguez - **Secretária de Políticas Sociais**

Conteúdo e Redação:
Antonio Montero e Isamar Escalona

Revisão e edição:
Equipe CSA

Design gráfico e diagramação:
Gervasio Della Ratta

Todos os direitos reservados © 2024.

Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas, Buenos Aires

404/406, CP 11000, Montevidéu, Uruguai, www.csa-csi.org

Edição em português em julho 2025.

ÍNDICE:

Apresentação . . . . . Pág. 4

I. Introdução . . . . . Pág. 6

II. Metodologia de mapeamento . . . . . Pág. 8

III. Contexto regional da informalidade laboral: características e modalidades atuais considerando as mudanças no mundo do trabalho . . . . . Pág. 10

IV. Recomendação 204 da OIT e suas implicações para os países. A Estratégia FORLAC (1 e 2) na região, seus avanços e desafios . . . . . Pág. 15

V. Sistematização de Planos ou Estratégias Nacionais (sindicais ou tripartites) para avançar na formalização trabalhista . . . . . Pág. 19

- Brasil . . . . . Pág. 20
- Costa Rica . . . . . Pág. 30
- Perú . . . . . Pág. 37
- Rep. Dominicana . . . . . Pág. 50

VI. Recomendações para aprofundar estratégias de transição da informalidade para a formalidade . . . . . Pág. 58

Referências bibliográficas . . . . . Pág. 62

Apresentação

A Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (TUCA), com o apoio de um projeto de cooperação com o We Social Movements (WSM) da Bélgica, realizou um mapeamento de estratégias de transição para o emprego formal em quatro países da região (Brasil, Costa Rica, Peru e República Dominicana).

O projeto com WSM Seus objetivos são:

- Promover o fortalecimento mútuo por meio de aprendizagem, capacitação e capitalização, para desenvolver trabalho conjunto de advocacy e/ou por meio de treinamento, intercâmbio e pesquisa sobre direitos trabalhistas e direito à proteção social e outros tópicos relevantes (como segurança no local de trabalho, cadeias de suprimentos globais, financiamento da proteção social com foco nas mulheres, empoderamento de jovens em sindicatos, saúde integral em todas as políticas, questões ambientais e ODS).

- Desenvolver ações políticas comuns nos níveis nacional, regional e/ou internacional em prol de políticas que respeitem os direitos trabalhistas, o direito à proteção social, e o reconhecimento dos movimentos sociais no desenvolvimento, implementação e monitoramento dessas políticas.

Este mapeamento é uma iniciativa vinculada ao Observatório do Trabalho das Américas (OLA), uma plataforma que representa a voz da classe trabalhadora da região, refletindo suas lutas, reivindicações e propostas. Também serve como espaço para pesquisas utilizando dados e informações sindicais e oficiais. Apoia processos de fortalecimento sindical, transformação, educação, comunicação e ação sociopolítica nas Américas e afirma a importância do sindicalismo como sujeito da democracia.

Com a apresentação desta publicação pretendemos dar um contribuir para o fortalecimento das políticas da CSA sobre informalidade laboral e a transição para a formalização, bem como para a realização de ações concretas por parte dos afiliados em cada país participante desta iniciativa, ao mesmo tempo em que aborda os objetivos do projeto com a WSM.

I. Introdução

Nas últimas décadas, a América Latina e o Caribe têm demonstrado fragilidade nos sistemas produtivos, limitando a sua capacidade de oferecer empregos formais à maioria dos trabalhadores e onde a informalidade continua sendo uma das características mais persistentes, negativas e preocupantes no mundo do trabalho na região. Dados demonstram que, em meados de 2023, a taxa de informalidade regional (média de 11 países) era de 48%, levemente menor do que o valor referente a 2019 (49 por cento)[1], o que retrata uma realidade persistente que se instalou permanentemente no mundo do trabalho.

Para a CSA, os trabalhadores informais, juntamente com a concentração de renda e as desigualdades sociais, são um dos fenômenos mais preocupantes nas nossas sociedades. Nesse contexto, as mulheres são mais afetadas do que os homens pela informalidade, e a desigualdade de gênero e étnico-racial, bem como a pobreza e a informalidade tendem a estar intimamente relacionadas. Com relação à juventude trabalhadora, a tendência predominante é a identificação de oportunidades de empregos temporários, informais, caracterizados pela alta rotatividade, e intermediadas por meio de serviços de terceirização ou plataformas digitais, entre outros.

Em seu Roteiro para o Fortalecimento e Transformação Sindical 2021-2025, a CSA considera a informalidade no continente como o aspecto mais crítico.

1. OIT / Escritório Regional para a América Latina e o Caribe, Panorama do Trabalho 2023, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2023, OIT, p. 60.

É extremamente necessário incorporar essas pessoas trabalhadoras em condições de informalidade ao sindicalismo: aos trabalhadores terceirizados, temporários e autônomos, aos que estão empregados ou aos que são alvo das novas tendências desregulamentadoras das empresas transnacionais associadas a aplicativos e plataformas digitais.

Aprofundar a análise sobre a informalidade e incorporar todos esses grupos nas organizações sindicais é fundamental para crescer incluindo a diversidade da classe trabalhadora e fortalecer os sindicatos.

A CSA, ao realizar este mapeamento sobre estratégias de transição para a formalidade com suas filiadas em 4 países da região (Brasil, Costa Rica, Peru e República Dominicana), se posiciona diante dos avanços e desafios evidenciados, considerando a visão sociopolítica do sindicalismo nas Américas, o Roteiro para o Fortalecimento e Transformação Sindical, bem como o disposto na Recomendação 204 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e iniciativas como o **FORLAC 2.0**.

II. Metodologia de mapeamento

Para analisar as estratégias de transição para a formalidade no Brasil, Peru, República Dominicana e Costa Rica, é importante considerar alguns elementos conceituais como pontos de partida, tendo como referência a iniciativa FORLAC 2.0 da OIT que afirma que:

"A redução da informalidade exige um crescimento robusto, inclusivo e sustentável, acompanhado de um quadro de políticas públicas integradas, adaptadas às circunstâncias de cada país, que favoreçam a criação e a retenção de empregos formais, bem como a transição de trabalhadores e unidades econômicas para o emprego formal. Isso, no contexto do respeito, da promoção e da implementação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, conforme indicado na Recomendação 204 da OIT" [2].

2. OIT/Escritório Regional para a América Latina e o Caribe, Estratégia de Formalização para a América Latina e o Caribe 2024-2030, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2024, OIT p. 10

Em consonância com as próprias afirmações do FORLAC, é importante reconhecer que as políticas e estratégias de formalização na região são limitadas em sua eficácia. Na maioria dos casos, isso se deve a quatro questões comuns que impedem a aceleração do processo de formalização laboral na América Latina e no Caribe:

a) A existência de políticas desarticuladas e/ou sem um objetivo explícito de promoção da formalização.

b) Desenvolvimento de políticas tendenciosas que beneficiam os setores formais da economia e, portanto, não respondem à heterogeneidade dos diferentes tipos de unidades econômicas e trabalhadores sob condições de informalidade.

c) Presença de instituições fracas, com recursos insuficientes e desprovidos de mecanismos de ação coordenada.

d) Representação limitada dos próprios setores informais na concepção e implementação de estratégias de formalização[3].

Daí a importância de realizar este mapeamento para identificar as principais estratégias de transição para a formalidade nos quatro países das Américas mencionados acima. Para fazer isso, coletaram experiências identificadas em fontes secundárias nacionais relacionadas a padrões ou políticas públicas ou setoriais; entrevistas com líderes sindicais de cada país e referências analíticas de iniciativas regionais. A metodologia foi aplicada para identificar avanços e limitações, e fornecer recomendações para a ação sociopolítica sindical visando impactar na transição da informalidade para a formalidade bem como as novas formas de trabalho que estão contribuindo para o surgimento de outras dinâmicas de informalidade e precarização do emprego.

3. Idem.

III. Contexto regional da informalidade laboral:

características e modalidades atuais considerando as mudanças no mundo do trabalho.

Tendências da informalidade na região e nos países prioritários

A informalidade na América Latina e no Caribe, como realidade e fenômeno crescente no mundo do trabalho, está presente no emprego informal, em alguns setores do trabalho formal que não têm direitos para uma formalização adequada, em unidades económicas informais e em modalidades novas e crescentes, como as plataformas digitais, trabalho doméstico, empregos terceirizados, entre outras modalidades. O emprego informal afeta a um em cada dois trabalhadores na América Latina e no Caribe e apresenta taxas estáveis ou crescentes, com pouquíssimos períodos de declínio.

Por outro lado, os dados da CEPAL referentes a 2022 revelam uma taxa média de emprego informal na região de 48,7%, com uma leve queda em comparação com 2021, cujo dado aferido foi de 48,8%. No período analisado, o estudo aponta que o emprego informal diminuiu em oito dos onze países para os quais há dados disponíveis, enquanto três países viram um aumento na taxa de emprego informal. A maior participação foi da Argentina, com 4,1 pontos percentuais, seguida do Equador, com 0,7%, e do Chile, com 0,1%. Nos países prioritários para este mapeamento, o indicador diminuiu no mesmo período no Brasil e no Peru em -1,0%, na Costa Rica em -1,7% e na República Dominicana em -0,6%.[4]

4. Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL)/Organização Internacional do Trabalho (OIT), "Rumo à criação de melhores empregos no período pós-pandemia", Situação do Emprego na América Latina e no Caribe, n.º 28 (LC/TS.2023/70), Santiago, 2023, pp. 14.15

Um fato relevante tem a ver com a desigualdade de gênero em termos de quantidade e qualidade de empregos. De acordo com o BID, no período de 2010 a 2022, a diferença na quantidade e na qualidade do emprego entre homens e mulheres continua significativa (23,1 pontos a mais em 2010 para homens do que para mulheres e 20,3 pontos em 2022), mostrando alguma redução, talvez devido ao sucesso dos esforços para diminuir a diferença de gênero no mundo do trabalho ao longo do tempo. Nesse ritmo, seriam necessários mais de 47 anos para que o Índice de Mulheres atingisse o nível de qualidade e quantidade de emprego que os homens tinham em 2022[5]. Esses dados exigem uma reflexão sobre as lacunas e os desafios significativos que ainda existem para diminuir a desigualdade de gênero em termos de quantidade e qualidade de empregos, uma das tarefas estratégicas do sindicalismo nas Américas.

5. BID, índice citado acima, p. 4-5

Formas tradicionais e novas de emprego informal

YJá em 2015, a CSA, no âmbito dos seus esforços de autorreforma sindical, produziu um relatório sobre o estado do **trabalho por conta própria (ST)**, que inclui outras categorias: "autônomos", "artesãos" (aplicado para designar o AT produtor, diferenciado do comerciante, bem como para casos específicos como: pescadores e mineradores), e até mesmo a expressão arcaica "mascates".

Em alguns países, o sindicalismo recorreu também a denominações mais técnicas, utilizadas em instrumentos legais existentes, como **"trabalho não dependente"** no caso da Venezuela, **"trabalho não assalariado"** no México e **"trabalho não subordinado"** em Cuba.

Em geral, dentro dessa categoria também era comum se referir a "pequenos comerciantes" ou "pequenos produtores", e as análises reconhecem que o sindicalismo também representa "profissionais liberais", combinando situações de autonomia e dependência. O estudo também faz referência a um segundo aspecto terminológico usado pelo sindicalismo para se referir à AT, que é a "informalidade"[6].

Aprofundando na evolução da informalidade, a partir da perspectiva da CEPAL (L. Abramo, CEPAL 2021), foi aplicado o conceito de **heterogeneidade estrutural**, entendido como a coexistência, em uma mesma economia, de setores produtivos que seriam característicos de economias em diferentes estágios de seu desenvolvimento, juntamente com um grande peso relativo de setores de baixa produtividade.

6. CSA, Formalização: organização sindical e diálogo social do trabalho autônomo. Campanha Continental sobre Liberdade de Associação, Negociação Coletiva e Autorreforma Sindical, com apoio da OIT/ACTRAV, 2015, p. 9

Em sua perspectiva de análise, identificam-se três setores:

- O tradicional, com baixos níveis de produtividade e renda;
- O moderno, caracterizado por atividades principalmente voltadas para a exportação, grandes empresas e níveis significativamente mais elevados de produtividade
- Um intermediário, caracterizado por níveis intermediários de produtividade, ou seja, níveis próximos à produtividade média da economia.

Nessa perspectiva, a informalidade do trabalho e a organização produtiva são características centrais dos setores de baixa produtividade que, no quadro da heterogeneidade produtiva existente nos países latino-americanos, são os que geram a maior parte do emprego. [7].

7. Português L. Abramo, "Políticas para enfrentar os desafios das velhas e novas formas de informalidade na América Latina", série Políticas Sociais, n.º 240 (LC/TS.2021/137), Santiago, Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), 2021, pp. 1-21. 11-12.

Implicações da informalidade para os trabalhadores em termos de direitos fundamentais.

É inegável que as Américas continuam enfrentando um lento processo de geração de empregos de qualidade, caracterizado pelos altos índices de informalidade, bem como pelo descumprimento de grande parte da legislação trabalhista, produtividade insuficiente, por ciclos econômicos que afetam o desempenho das empresas, pela falta de qualidade dos empregos, e em função das insuficientes condições de trabalho que agravam a vulnerabilidade social a médio e longo prazo [8].

Muitas mulheres entram no mercado de trabalho por meio do trabalho autônomo, o que lhes permite administrar seus horários e equilibrar o trabalho com o trabalho não remunerado. Existe um elevado grau de informalidade que tem um impacto negativo no escopo do salário mínimo legal. O maior acesso das mulheres ao mundo do trabalho não foi acompanhado por uma melhor distribuição do trabalho dentro das casas [9].

Em termos de idade, a informalidade na região afeta a 7 em cada 10 jovens. Isso tem impacto não apenas na qualidade do emprego dos jovens, mas também adia o início de suas contribuições à previdência social [10].

Um dos maiores desafios do movimento sindical é a inclusão dos trabalhadores dos diversos setores informais, organizando-os, fortalecendo sua capacidade de reivindicar e conquistar direitos fundamentais em igualdade de condições, ao mesmo tempo em que avança estratégias de transição da informalidade para a formalidade. É necessário reconhecer que a classe trabalhadora é diversa. Nesse sentido, os sindicatos e as centrais ou confederações sindicais devem ser atores-chave na busca pela proteção social universal como elemento fundamental da formalização trabalhista, para que a luta sindical tenha sempre uma perspectiva relevante para toda a sociedade.

8. IT, Escritório Regional para a América Latina e o Caribe, Panorama do Trabalho 2023, p. 92. Ibid, págs.96-97
9. Ibidem, págs. 96-97Z
10. bidem, pág. 98

IV. A Recomendação 204 da OIT e suas implicações para os países

A Estratégia FORLAC (1 e 2) na região, seus avanços e desafios.

OIT R204: principais componentes e a necessidade de advocacy sindical na sua implementação

A R204 (Recomendação sobre a transição da economia informal para a economia formal, 2015 (n.º 204), foi adotada pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT) em Junho de 2015, sendo o primeiro instrumento internacional a se referir especificamente à economia informal[11]. Isso retrata a enorme importância que este grupo de trabalhadores e a sua realidade adquiriram para o mundo do trabalho em nível global, visto que representam pelo menos 50% da força de trabalho na América Latina e Caribe. É importante destacar a participação organizada e coordenada das organizações sindicais da CSI-TUCA, das Federações Sindicais Globais e de outras organizações de trabalhadores nesse processo, a fim de influenciar e produzir uma Recomendação que pudesse atender às necessidades da classe trabalhadora em condições de informalidade.

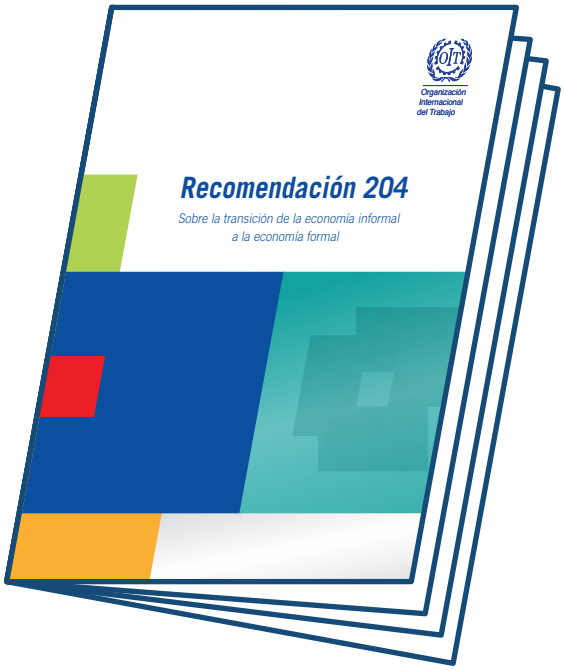
A Recomendação define **objetivos** como o de fornecer orientação aos membros da OIT (empregadores, trabalhadores, governos) para facilitar a transição de trabalhadores e unidades econômicas da economia informal para a economia formal, respeitando os direitos fundamentais do trabalho e garantir oportunidades de segurança de renda, meios de subsistência e empreendedorismo.

Em termos de **escopo**, a R204 usa a categoria de economia informal, que se refere a todas as atividades econômicas realizadas por trabalhadores e unidades econômicas que, na lei ou na prática,

11. Recomendação sobre a transição da economia informal para a formal, 2015 (n.º 204): Orientação para trabalhadores / Organização Internacional do Trabalho, Escritório para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV).

não são suficientemente cobertas por sistemas formais ou não são cobertas de forma alguma e incluias empresas, empreendedores e famílias, e em particular aqueles que possuem e operam unidades econômicas na economia informal, como os trabalhadores independentes; empregadores e membros de cooperativas e unidades da economia social e solidária; Trabalhadores familiares contribuintes, independentemente de trabalharem em unidades econômicas da economia formal ou informal; Trabalhadores assalariados em emprego informal que trabalham em ou para empresas formais ou unidades econômicas na economia informal, incluindo, entre outros, aqueles em situações de subcontratação ou trabalhando em cadeias de suprimentos, ou em domicílios como trabalhadores domésticos remunerados e trabalhadores cujas relações de trabalho não são reconhecidas ou regulamentadas [12].

À medida que as práticas no modelo produtivo mudam, **surgem novos e variados tipos de trabalho informal** (comerciantes, trabalhadores de plataformas, trabalhadores domésticos ou domésticos, profissionais liberais, trabalhadores terceirizados de médias ou grandes empresas e até mesmo de Cadeias Produtivas Globais, agricultores e trabalhadores da agroindústria, trabalhadores em regime de teletrabalho, trabalhadores do transporte de cargas ou passageiros, vendedores ambulantes, vendedores artesanais e pescadores, vendedores de roupas usadas, entre uma grande variedade de outras ocupações).



Para todos esses trabalhadores, o R204 reconhece as repercussões significativas sobre seus direitos trabalhistas, sabendo que a maioria das pessoas que ingressam na economia informal em toda essa variedade de setores não o fazem por opção, já que a informalidade, como já mencionamos, tem causas múltiplas, muitas delas de natureza estrutural.

12. Ibidem, págs. 23

FORLAC 1 e 2: importância dessas iniciativas e avanços considerando a avaliação das organizações sindicais nacionais e da CSA

Em resposta à necessidade de avançar na transição para a formalização, a OIT criou em 2013 o Programa de Formalização Laboral para a América Latina e o Caribe (FORLAC). Seu objetivo consiste em apoiar governos e atores sociais na consolidação de políticas e estratégias para facilitar a transição da economia informal para a formal na região. Reconheceu-se que, para reduzir significativamente a informalidade, seria necessária uma grande aliança de todos os atores envolvidos no desenvolvimento dos nossos países.

Em termos avaliativos, pode-se afirmar que o esforço realizado desde essa primeira etapa do FORLAC contribuiu para a Conferência Internacional do Trabalho (CIT), adotaria o R204 Em junho de 2015, também é destacada a contribuição da primeira edição do FORLAC para o avanço dos processos nacionais em países focais como Brasil, República Dominicana e Costa Rica.

O objetivo geral desta nova fase da proposta do FORLAC 2.0 é "estruturar e fortalecer a resposta integrada e coerente da OIT, em consonância com as necessidades de seus constituintes, para a transição para a economia formal na América Latina e no Caribe no período 2024-2030, com o objetivo de contribuir para a conquista do trabalho decente e da justiça social".

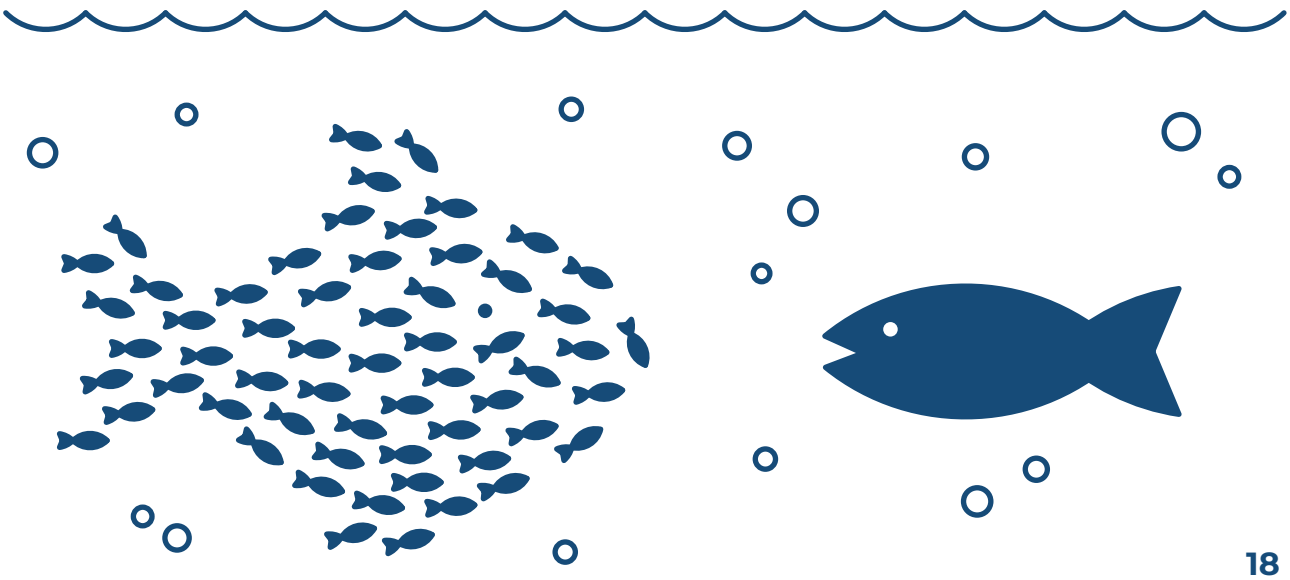
O grande desafio para os trabalhadores, e particularmente para o movimento sindical, é garantir que esse marco aspiracional se reflita nas políticas públicas de emprego, inclusão, desenvolvimento produtivo, equidade e igualdade de gênero, sustentabilidade e pleno respeito aos direitos trabalhistas de todos os trabalhadores do setor informal, e que a transição para a formalização seja efetivamente garantida.

Marcos regulatórios internacionais para a formalização do trabalho

Em relação às regulamentações internacionais, a Recomendação 204, parágrafo 14, estabelece que "Para atingir o objetivo de criar empregos de qualidade na economia formal, os membros devem formular e implementar uma política nacional de emprego que esteja em conformidade com a **Convenção** sobre Política de Emprego, de 1964 (n.º **122**).)"

No parágrafo 31, a Recomendação afirma que "os Membros devem garantir que as pessoas envolvidas na economia informal gozem de liberdade de associação e de liberdade de associação e exerçam o direito à negociação coletiva, incluindo o direito de formar e aderir a organizações, federações e confederações da sua própria escolha, sujeitas às disposições dos seus estatutos".

Esses dois critérios são fundamentais para qualquer ação ou estratégia sindical de transição da informalidade para a formalização. Mas também é importante considerar outra série de Regulamentos da OIT (como as Convenções Fundamentais e de Governança) e outros Instrumentos da ONU que estão orientados nessa linha.



V. Sistematização de Planos ou Estratégias Nacionais (sindicais ou tripartites) para avançar na formalização trabalhista

Os quatro países priorizados para este mapeamento apresentam diferentes níveis de desenvolvimento e formas de intervenção em termos de formulação e implementação de estratégias de transição da informalidade para a formalização. Isso se deve às suas realidades econômicas, sociais, políticas e ao comportamento do mundo do trabalho nelas.

Nesta seção apresentamos um resumo dos principais elementos em relação a:

a. Introdução: Elementos gerais sobre a informalidade no Brasil

b. Políticas e regulamentações nacionais de emprego relacionadas à promoção da formalização do trabalho.

c. Estratégias ou planos de ação das organizações sindicais, especialmente das centrais sindicais dos países, para promover a organização dos trabalhadores informais e sua formalização no mercado de trabalho.

BRASIL

a) Introdução: Elementos gerais sobre a informalidade no Brasil

O Brasil tem uma população estimada de 212,6 milhões de habitantes, com uma população economicamente ativa de aproximadamente 108,9 milhões de pessoas, dentre as quais 9,1 milhões estão desempregadas, chegando a uma taxa de informalidade laboral de 38,8% [13]. Ao desagregar o percentual de informalidade do trabalho no terceiro trimestre de 2024, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) destacou que a informalidade do trabalho aumentou em 540 mil empregos sem carteira no setor privado, em 112 mil trabalhadores domésticos, em 38 mil pessoas em trabalhos familiares auxiliares e em 17 mil empregadores sem carteira [14].

Estes dados mostram como o emprego informal representa uma parcela significativa da atividade econômica nas capitais brasileiras e, como em todos os países da região, está associado a condições precárias de emprego, refletidas em diversos setores da economia.

Vale destacar as proporções de informalidade laboral presentes nas diferentes regiões do país: em 67% dos estados, a informalidade supera o trabalho formal, sendo mais acentuada nas regiões Norte e Nordeste, com os maiores percentuais nos estados do Pará (70%), Maranhão (69,5%), Piauí (68%) e Amazonas (66,4%). Por outro lado, nas regiões Sul e Sudeste, como Santa Catarina, São Paulo e Rio Grande do Sul, as taxas são inferiores a 35%, possivelmente devido à presença de setores industriais e maior diversidade de setores econômicos. No Centro-Oeste, estados como Mato Grosso e Goiás apresentam taxas intermediárias, acima de 55%, influenciadas pela importância da agropecuária na região.

Esses números evidenciam os desafios enfrentados nas diversas regiões do país, revelando a necessidade de construção e implementação de políticas coordenadas e articuladas que incentivem a formalização e assegurem os direitos trabalhistas da população economicamente ativa, considerando as características específicas de cada região.

13. Instituto de Pesquisa e Estatística Aplica IPEA. Carta Conjunta 64/18. 3° trimestre de 2024.
14. Visualizado em 08/10/24. Recuperado de: https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/10/31/ibge-aposta-que-país-tem-taxa-da-informalidade-de-388-no-trimestre-ate-setembro.htm?cmpid=copiaecola

BRASIL

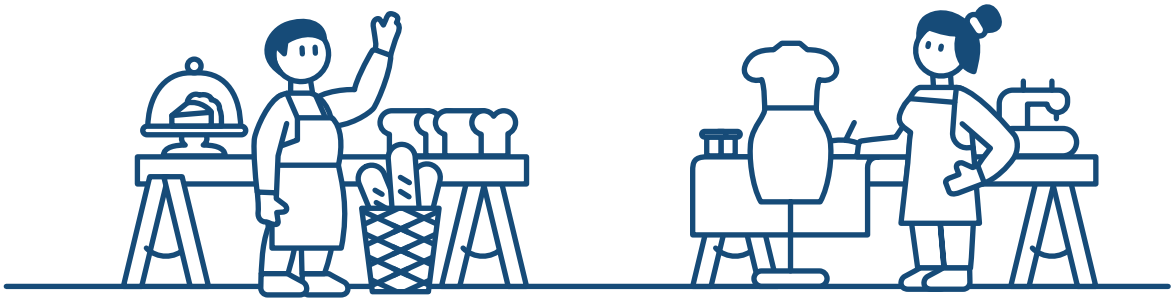
b) Políticas e regulamentações nacionais de emprego relacionadas à promoção da formalização do trabalho

O trabalho no Brasil é regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), um conjunto de leis promulgadas para garantir direitos básicos a todos os trabalhadores. Esses direitos podem ser expandidos por meio de acordos que os sindicatos realizam com as empresas. A Constituição Federal, a CLT e o Estatuto da Criança e do Adolescente proíbem o trabalho de crianças e adolescentes menores de 16 anos. No caso de trabalho perigoso ou insalubre (como trabalho noturno, trabalho doméstico, etc.), a proibição se aplica a todos os menores de 18 anos.

O atual arcabouço institucional para a política de PMEs no Brasil foi estabelecido pela Lei nº 123, de 6 de dezembro de 2006. Essa lei instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, que define as regras gerais de apoio às PMEs.e define as competências nos níveis federal, estadual e municipal, incluindo o Distrito Federal, relativas aos regimes tributários, trabalhistas, previdenciários e de acesso ao crédito para micro e pequenas empresas.

Há também o Programa de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (PROMyP), administrado pelo Governo Federal e destinado ao desenvolvimento de micro e pequenas empresas (criado pela Lei nº 13.999 de 2020, alterada pela Lei nº 14.161 de 2021). Este programa estabelece a utilização permanente do nome PRONAMPE como política oficial de crédito, com o objetivo de atender de forma diferenciada as necessidades das micro e pequenas empresas e consolidá-las como agentes de sustentação e desenvolvimento da economia nacional.

Para incentivar a formalização de empresas, o governo brasileiro tomou



medidas para reduzir os custos administrativos e simplificar os procedimentos de administração tributária. Exemplos dessas políticas são medidas para agilizar e simplificar o processo de criação de uma empresa, implementadas por meio de iniciativas como a REDESIM (2007) e a Janela Única (2024). Além disso, o governo introduziu regimes tributários simplificados, como o Simples Nacional (2006) e o Microempreendedor Individual (MEI; 2008), para promover a formalização de negócios no Brasil. A criação do Instituto MEI tem o objetivo expresso de formalizar e possibilitar a inclusão produtiva de empreendedores.

Vale destacar que após o golpe parlamentar contra a presidenta Dilma Rousseff, houve um retrocesso significativo na garantia de direitos da classe trabalhadora brasileira em 2017, incluindo a extinção do Ministério do Trabalho pelo governo Bolsonaro. Com a entrada em vigor da Lei 13.467, houve aumento da informalidade, da desigualdade econômica e da pobreza no Brasil. Além disso, a reforma regressiva da legislação trabalhista levou, entre outras coisas, ao enfraquecimento da negociação coletiva e à não implementação de programas sociais que contribuam para a redução da pobreza e do desemprego no país. Desde que o presidente Lula assumiu o cargo em 2023, muitos programas sociais foram retomados, assim como as atribuições do Ministério do Trabalho.

Atualmente, 15,5 milhões de Microempreendedores Individuais ativos tiveram a possibilidade de acessar o mecanismo do MEI, que, após alguns anos de sua implementação, e uma super expansão durante o governo Bolsonaro, tem sofrido diversas críticas e observações por parte de organizações de trabalhadores em situação informal, já que a inclusão nessa modalidade tem tido diversas implicações na falta de proteção de direitos socio-trabalhistas, pois implica basicamente no pagamento de impostos e pouco acesso a créditos do Estado para a compra de suas matérias-primas [15].

Em 2019, foi elaborado o primeiro plano nacional para o desenvolvimento das PMEs. Um novo plano plurianual para o desenvolvimento de PMEs está sendo desenvolvido no Brasil por meio de um processo de consultas interministeriais e público-privadas. Este plano foi elaborado para abranger seis dimensões políticas e incluirá uma seção sobre monitoramento e avaliação.

Em 2005, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) lançou a primeira iniciativa voltada especificamente para as **trabalhadoras domésticas**, com a participação ativa de organizações sindicais, entre elas a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), filiada à CUT (CUT Brasil).

15. Informações dos trabalhadores do Coletivo Intersetorial de Trabalhadores trabalhadores da economia informal. Brasil. outubro de 2024

O Programa contém três sub-projetos:

a) Qualificação social e profissional integrada. Aumento da escolaridade (destinado a trabalhadores domésticos com 4 a 7 anos de escolaridade).

b) Qualificação social e profissional para fortalecer a organização dos trabalhadores domésticos. Busca melhorar o envolvimento das trabalhadoras e de seus representantes sindicais nas políticas públicas. Visa também capacitar as organizações sindicais para que compreendam e exerçam seus direitos sociais e trabalhistas.

c) Qualificação social e profissional e intervenção em políticas públicas. Busca ampliar e aprimorar as políticas públicas no Brasil para atender às demandas e necessidades dos trabalhadores domésticos. Por meio de políticas, campanhas, colaborações e ações em áreas como direitos humanos, violência contra a mulher, saúde, acesso à moradia, seguridade social e combate ao trabalho infantil doméstico, buscamos valorizar e melhorar as condições do trabalho doméstico [16].

Outro aspecto importante a ser destacado em relação à política do Estado brasileiro para resolução dos problemas em nível nacional relacionados à informalidade laboral é a criação de Frentes Parlamentares.que têm objetivos diversos no sentido de avançar na garantia de direitos sociolaborais e/ou no fomento dessas atividades produtivas para setores da economia informal; Foi assim que nos últimos 2 anos (2022-2024) foram criadas 4 frentes parlamentares: a saber: Frente Parlamentar da Economia Social e Solidária; Frente Parlamentar de Mulheres Empreendedoras; Frente Parlamentar dos Catadores de Materiais Recicláveis e a Frente Parlamentar em Defesa dos Trabalhadores da Economia Informal (criada em junho de 2024, mas ainda não instalada).

16. OIT. Junho de 2023. Relatório. Promover a transição da economia informal para a formal na América América Latina e Caribe: sistematização de algumas iniciativas inovadoras das organizações da organizações de trabalhadores e empregadores.

17. Essas frentes parlamentares são propostas pelos deputados acompanhadas de pelo menos 80 assinaturas.

18. Rente Parlamentar em Defesa dos Trabalhadores da Economia Informal, cumprirá o papel de acompanhar e promover o desenvolvimento da legislação federal referente à legislação trabalhista informal, além de propor iniciativas em setores onde ainda não há legislação, em correspondências com a Recomendação 204 da OIT. É necessário que as diferentes potências tomem medidas urgentes e adequado permitir a transição de trabalhadores em condições informais para o economia formal, garantindo a preservação e a melhoria dos seus meios de subsistência durante o processo transição. (Extraído do Estatuto da Frente Parlamentar em Defesa da Mulher Trabalhadora e trabalhadores da economia informal).

BRASIL

c) Estratégias ou planos de ação das organizações sindicais, especialmente das centrais sindicais dos países, para promover a organização dos trabalhadores informais e sua formalização no mercado de trabalho

Para fins deste relatório, consultamos dois dos sindicatos brasileiros filiados à CSA, a saber, a Central Única dos Trabalhadores do Brasil (CUT) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT), organizações que vêm desenvolvendo diversas estratégias antes da Recomendação 204 da OIT e da aprovação da Convenção 189 (C189) sobre Trabalhadores Domésticos, buscando atender as necessidades da maioria dos trabalhadores que estão atuando em condições informais, não necessariamente havendo organizações desse grupo de trabalhadores filiadas às centrais sindicais.

Vale destacar que em 2015, a OIT no Brasil propôs o início de um processo para implementação da R204 no país. Esse processo envolveria diálogo entre o governo e organizações de trabalhadores de vários setores e as centrais sindicais, avançando em um roteiro preliminar por setor. Entretanto, após o golpe contra a presidente Dilma e a subsequente eleição de Bolsonaro como presidente de extrema direita, esse processo foi abruptamente revertido.

Conforme levantado por diversas organizações de trabalhadores em condições de informalidade, bem como por sindicatos, após 2022, com a eleição do presidente Lula e o retorno do governo progressista, o diálogo com essas organizações foi retomado, e algumas das propostas e ações que possibilitam e vislumbram um futuro melhor para a defesa e garantia de direitos de toda a classe trabalhadora foram adotadas. No entanto, é necessário aprofundar esse processo de Diálogo Social, especialmente para implementar propostas efetivas de transição da informalidade para a formalidade, levando em conta que os percentuais de redução são pequenos e o processo é longo, pois envolve atender às demandas diferenciadas dos diversos setores e suas interseccionalidades, cientes das resistências internas existentes tanto no Parlamento quanto em outros setores do governo e da sociedade.

CUT:

Em seu 15º Congresso, em 2019, a CUT--Brasil estabeleceu que deveria "promover a sindicalização, organização e filiação de todos os trabalhadores, independentemente do tipo de vínculo empregatício"; Nesse sentido, desenvolveu diversas ações para levar adiante essa proposta. No 16º Congresso, em 2023, esse objetivo foi reafirmado e atualizado, considerando as mudanças no mundo do trabalho e as novas formas de emprego em condições precárias e informais [19].

Entre outros projetos, a CUT Brasil em coordenação com Mulheres no Emprego Informal: Globalizando e Organizando (WIEGO)[20], por sua sigla em inglês), desenvolvem desde 2021 um projeto no qual trabalham com cinco setores de trabalhadores em condições informais de emprego: recicladores; trabalhadores domésticos; vendedores ambulantes e vendedores de feiras; trabalhadores domiciliares e trabalhadores de plataformas.

Uma das primeiras ações realizadas, entre novembro de 2021 e março de 2022, pela CUT Brasil e pela WIEGO Tratou-se de um projeto de pesquisa sobre os "Desafios e respostas dos sindicatos na organização e representação dos trabalhadores informais", com o objetivo de compreender a relação entre sindicatos e trabalhadores informais, bem como os desafios e oportunidades para a organização destes últimos. Esta pesquisa foi realizada com diversas centrais sindicais e sindicatos da região das Américasas[21] sim como em outros países.

WIEGO
Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

19. CUT: 16 CECUT: Lutas, Direitos e Democracia que transformam vidas https://www.cut.org.br/acao/caderno-de-resolucoes-16-cecut-966e

20. Um dos pilares do Programa de Organização e Representação (ORP) da WIEGO é apoiar a solidariedade entre organizações de trabalhadores empregados informal e o movimento sindical.

21. Organizações que participaram da pesquisa realizada pela CUT e WIEGO: Central Autônoma de Trabalhadores do Peru (CAT Peru); Sindicato dos Trabalhadores Autônomos Salvadorenhos (CATS) ; Central Única dos Trabalhadores da Argentina Autônoma (CTA A); Central dos Trabalhadores da Argentina (CTA-T); Sindicato Central dos Trabalhadores e Mulheres Trabalhadoras - Aliança Sindical Independente da Venezuela (ASI); Movimento Central de Trabalhadores Costarriquenhos (CMTC); Central Única dos Trabalhadores (CUT-Brasil); Central União Unitária de Trabalhadores do Peru (CUT Peru); Confederação Autônoma de Sindicatos Classistas (CASC) ; Confederação de Trabalhadores da Colômbia (CTC); Confederação dos Trabalhadores Trabalhador independente, filiado à Frente Nacional dos Trabalhadores (CTCP – FNT); Confederação União Nacional dos Sindicatos (CNUS); Federação Nacional de Vendedores e Trabalhadores Mercados (FENAVEMER), República Dominicana.

Elas também formaram o **Coletivo Intersetorial sobre Informalidade Laboral**, que é composto pela Associação das Trabalhadoras Domésticas da Economia Social e Solidária (ATEMDO), a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), o Movimento Nacional dos Experimentadores de Materiais Recicláveis (MNCR), a União Nacional dos Trabalhadores em Camelôs, Camelôs e Feirantes do Brasil (UNICAB) e a Confederação Única dos Trabalhadores Brasileiros (CUT-Brasil), com o apoio da WIEGO. As organizações avaliam a criação deste Conselho Intersetorial como uma conquista muito importante, "já que cada setor sozinho não conseguiria muito. Juntos, somos uma grande força e, com o apoio da CUT e da WIEGO, podemos avançar mais rapidamente como classe trabalhadora". [22]

Dentro deste grupo, um dos mais notáveis é o setor dos **trabalhadores domésticos**, que vem se organizando há vários anos, antes mesmo da Convenção 204 da OIT e da Convenção 189, trabalhando sistematicamente para garantir seu reconhecimento como trabalhadores e conquistar seus respectivos direitos. Este setor é altamente feminizado, 93% é composto por mulheres e cerca de 62% é realizado em condições informais (OIT, 2021; IPEA, 2019). Outro dado que caracteriza esse setor, como demonstra a pesquisa nacional "Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua)" do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2023, é o perfil sociodemográfico que mostra que: 92% são mulheres, a maioria negras (66%), com idade entre 45 e 59 anos (42%) e com ensino médio incompleto (63%). As empregadas em serviços domésticos representam 13% da força de trabalho feminina do país, com mulheres afrodescendentes representando a maior proporção, 16%. Outro fato que merece destaque é o relativo às contribuições previdenciárias; Em média, 63% não contribuem, situação que demonstra a alta vulnerabilidade a que as mulheres estão expostas neste setor.

Por isso, as organizações de trabalhadoras domésticas mantêm e fortalecem sua luta há vários anos, criando a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), filiada à CUT Brasil, que tem utilizado a ferramenta da negociação coletiva para mudar as condições de trabalho doméstico. Eles conseguiram firmar um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) em 2017 entre o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STD-MSP) e o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (SEDESP). O CCT facilitou a formalização de trabalhadoras domésticas em São Paulo (OIT, 2023).

22. Entrevista com Juliano Fripp da UNICAB. membro da Coordenação do Intersetorial. 15/10/2024.

Alguns dos acordos alcançados foram: **a)** Pagamento de salário superior ao salário mínimo nacional; **b)** pagamento de dias de descanso; **c)** emissão de comprovantes de pagamento com a descrição das horas trabalhadas; **d)** instituição da semana de trabalho de 44 horas; **e)** fixar o limite de pagamento como o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado e **f)** permitir um domingo de folga por mês, se os domingos estiverem incluídos no dia útil.

Outra conquista importante da CUT é a criação da **Frente Parlamentar** para analisar a proposta em conjunto com o Executivo Federal. A CUT nomeou representantes dos Ministérios do Trabalho, da Secretaria-Geral da Presidência da República e do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania para analisar a proposta e identificar e desenhar políticas públicas para o setor, em conformidade com a OIT R204. A OIT também valorizou recentemente a experiência organizacional do Coletivo Intersetorial, oferecendo apoio por meio do Projeto FORLAC 2.0, com base nas demandas específicas já definidas pelo Coletivo Intersetorial no Documento Conjunto e apresentadas a diversos órgãos executivos e legislativos, bem como à OIT Brasil.

UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES – UGT

Desde sua fundação em 2007, um dos objetivos do Sindicato Geral dos Trabalhadores tem sido apoiar a organização e melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham no setor informal. Como parte da estrutura, conta com uma Secretaria de Economia Informal e sindicatos filiados de costureiras, vendedores ambulantes, trabalhadores domiciliares e, recentemente, trabalhadores de plataformas.[23]

Ao longo dos anos, a Secretaria de Economia Informal tem desenvolvido uma série de projetos com outras secretarias da organização, como as Secretarias da Mulher, da Organização, do Cooperativismo e do Empreendedorismo e também da Capacitação, buscando desenvolver uma estratégia coordenada, orgânica e intersetorial, considerando que uma porcentagem do trabalho informal é desempenhada por mulheres, migrantes e jovens.

Um aspecto que se destaca no trabalho da UGT na organização deste grupo de trabalhadores é a iniciativa de criar **associações**, já que a legislação nacional para alguns setores, como o dos trabalhadores não registados das plataformas, não regula o seu trabalho. No último caso, eles vêm desenvolvendo uma estratégia jurídica e de advocacy para apoiar a criação de regulações que regem o trabalho de plataforma no Brasil.

A definição do vínculo empregatício entre trabalhadores de transporte por aplicativo e essas plataformas está atualmente em discussão no Supremo Tribunal Federal (STF). A ação busca subsidiar o recurso interposto pela Uber questionando decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que estabeleceu relação de emprego entre empregador e empregado. As definições impactarão todos os casos que tramitam nos tribunais, por isso o papel do sindicalismo nesses espaços é fundamental. [24]

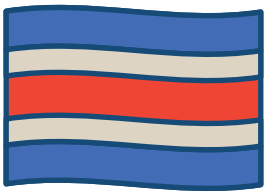
23. Entrevista com a equipe técnica da UGT responsável pelo emprego informal.
24. Recuperado de https://www.ugt.org.br/Noticias/76967-STF-debate-relacao-trabalhista-entre-motoristas-e-aplicativos

Outra estratégia que a UGT vem desenvolvendo sistematicamente há 9 anos é o chamado "Mutirão de Vagas", que visa oferecer oportunidades de emprego em diversos setores e reduzir os níveis de desemprego e informalidade. Esta ação anual é organizada em conjunto e em aliança com setores empresariais e o Governo. [25]

O nono “Mutirão de Vagas”, realizado entre 9 e 12 de agosto de 2024, gerou aproximadamente 21.000 empregos. Essa experiência tem sido um exemplo de boas práticas para a OIT em termos de diálogo social e tripartismo e, acima de tudo, uma oportunidade para um grande número de desempregados. Também proporcionou a oportunidade de mais trabalhadores terem empregos do tipo CLT e também oportunidades de formação profissional por meio de instituições como o SENAC.

25. https://www.ugt.org.br/Noticias/75807-9o-Mutirao-de-Emprego-da-UGT-Sucesso-com-Apoio-do-Movimento-Sindical

Costa Rica



a) Introdução: Elementos gerais sobre a informalidade na Costa Rica

De acordo com a Pesquisa de Emprego Contínuo da Costa Rica (ECE do II trimestre de 2024), a força de trabalho consistia em 2,36 milhões de pessoas e a taxa líquida de participação na força de trabalho representava 56,2%. Entre os homens, a força de trabalho era de 1,45 milhão de pessoas e a taxa de participação foi estimada em 68,7%. No caso das mulheres, a força de trabalho era de 912.000 pessoas e a taxa de participação de 43,5%.

Dentro desse universo, o percentual de pessoas empregadas em empregos informais, segundo a mesma pesquisa, foi de 39,2%, o que representa 846 mil pessoas. Desse total, 523 mil são homens (ou seja, 39,2% dos homens empregados) e 323 mil são mulheres (representando 39,4% das mulheres empregadas). Além disso, o número de trabalhadores assalariados em empregos informais foi estimado em 396.000, representando 24,2% do total de trabalhadores assalariados. Por outro lado, os autônomos que trabalham por conta própria ou são empregadores, que em sua maioria, são classificados como trabalhadores informais, somam 451 mil pessoas ocupadas, o que representa 86,7% desse grupo[26], conforme mostrado no gráfico comparativo a seguir para 2023-2024.

Costa Rica. Indicadores principais da população empregada em um emprego informal, 2° trimestre 2023 e 2024

Indicadores generales	II trimestre 2023			II trimestre 2024		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Porcentagem total da população empregada						
Porcentagem de empregados com emprego informal	39,2	39,5	38,7	39,2	39,2	39,4
Porcentagem de empregados com emprego formal	60,8	60,5	61,3	60,8	60,8	60,6
Porcentagem da população assalariada						
Assalariados com um emprego informal	24,8	22,6	28,0	24,2	21,5	28,1
Assalariados com um emprego formal	75,2	77,4	72,0	75,8	78,5	71,9
Porcentagem da população com trabalho independente						
Independente com um emprego informal	87,1	87,0	87,3	87,1	86,4	87,4
Independente com um emprego formal	12,9	13,0	12,7	12,9	13,6	12,6

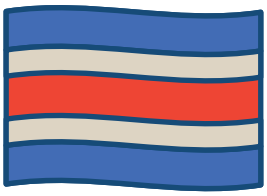
Fonte: INEC, Pesquisa Contínua de Emprego Segundo Trimestre de 2024, p. 23

26. INEC, Pesquisa Contínua de Emprego do segundo trimestre de 2024, Resultados Gerais, San José, Costa Rica, agosto de 2024, p. 21-22

Como pode ser observado na tabela acima, os números absolutos de informalidade dos setores públicos permaneceram praticamente os mesmos entre os dois períodos, com oscilações mínimas, mostrando em todos os casos uma tendência de aumento do nível de informalidade das mulheres.

Do ponto de vista setorial, pode-se afirmar que o emprego informal afeta particularmente grupos sociais e demográficos vulneráveis, como mulheres, jovens, microempresas e indivíduos de baixa renda, e que a transição para o emprego formal tem sido adiada. Dado o aumento da informalidade, essa realidade não pode mais ser ignorada. [27].

Costa Rica



b) Políticas nacionales de empleo y normativa nacional relacionada con la promoción de la formalización laboral.

Desde a perspectiva regulatória, a legislação laboral está consagrada no Código do Trabalho (LINK) que é o principal marco dos direitos trabalhistas no país. Além disso, vale a pena mencionar algumas leis específicas aplicáveis ao setor informal na Costa Rica:

◆ **Lei Nº 9998. Promoção e incentivo ao empreendedorismo e às microempresas** (LINK), que em seu artigo 1º, indica que seu âmbito de aplicação atinge todas as pessoas físicas e grupos de pessoas que desejam promover uma ou mais atividades econômicas viáveis e exequíveis, que cumpram os parâmetros estabelecidos nesta lei e no ordenamento jurídico e as instituições públicas que prestam serviços e bens necessários à criação, aceleração e consolidação da cultura empreendedora e do empreendedorismo. E o artigo 2º estabelece que sua finalidade é incentivar e fortalecer o empreendedorismo por meio de incentivos e apoio aos empreendedores, bem como agilizar o processo de formalização de empresas e incentivar a reinserção das microempresas na economia nacional.

◆ **Lei Nº 8262 Lei de Fortalecimento das Pequenas e Médias Empresas** (LINK) ue em seu artigo 1º define seu objetivo como a criação de um marco regulatório que promova um sistema estratégico integrado de desenvolvimento de longo prazo, que permita o desenvolvimento produtivo das peque-

27. José Carlos Mora Guerrero, Formalização do Emprego na Costa Rica. Propostas de política trabalhista, FES, junho de 2020, p. 1

nas e médias empresas, doravante PMEs, e posicione este setor como líder, cujo dinamismo contribui para o processo de desenvolvimento econômico e social do país, por meio da geração de emprego e da melhoria das condições produtivas e do acesso à riqueza.

◆ Além disso, é importante mencionar um Projeto de Lei em tramitação legislativa: **Lei de Promoção da Formalização, do Empreendedorismo e da Criação de Emprego na Costa Rica (LIFE-CR) Processo nº 23.617** que, de acordo com seu artigo 1º, tem por objetivo criar um regime tributário diferenciado para promover e incentivar a formalização, o empreendedorismo básico e a criação de emprego, por meio de facilidades e incentivos para quem estabelecer novas empresas formais no território nacional de acordo com esta lei. E no artigo 2º, define que seu âmbito de aplicação abrange toda pessoa física que, de forma autônoma, exerça trabalho sem subordinação no âmbito de uma atividade econômica, e que se organize como empresário individual, por meio de unidade econômica unipessoal ou composta por unipessoal, com a finalidade de organizar os recursos e insumos que lhe permitam oferecer serviços ou comercializar bens que gerem renda não salarial, assumindo os riscos da referida atividade.

Do ponto de vista de **políticas públicas**, em 2014, a formalização trabalhista foi abordada sob uma perspectiva econômica e fiscal. O Ministério da Economia, Indústria e Comércio (MEIC) conceituou a formalização trabalhista como o processo gradual pelo qual uma pessoa física ou jurídica conclui os procedimentos necessários perante as instituições correspondentes para cumprir o arcabouço legal necessário para conduzir legalmente uma atividade econômica. Ele argumentou que, quando uma empresa se formaliza, ela pode ter acesso a mercados que não conseguiria alcançar no sistema informal. Também tem a possibilidade de acessar recursos financeiros de programas especiais voltados para PMEs, podendo demonstrar maior fluxo de caixa e maior desempenho financeiro.[28]

Além disso, em 2015, no âmbito da primeira fase do FORLAC e com a assistência técnica da OIT, foi desenvolvida a seguinte iniciativa: ***Políticas para a formalização de micro e pequenas empresas na Costa Rica*** que incorporou políticas de desenvolvimento para melhorar a competitividade das micro e pequenas empresas, incentivos à formalização e esquemas para reduzir os custos da formalidade.

Reconhecendo que o país não tinha uma política específica para enfrentar os problemas da economia informal, o Governo e as organizações patronais e de trabalhadores conseguiram, em Outubro de 2016, alcançar um Acordo Tripartite para a Implementação da Recomendação n.º 204 da OIT.

28. MEIC, Importância da Formalização e do Registro de PMEs para Micro, Pequenas e Médias Empresas, P. 2

Após esse acordo inicial, e com a assistência técnica da OIT, foi iniciado um processo de diálogo social para desenvolver uma estratégia nacional e um plano de ação para operacionalizar o conteúdo desta recomendação. No entanto, o processo demorou muito, e somente em fevereiro de 2018 foi assinado um Acordo Tripartite para a aprovação da Estratégia Nacional de Transição para a Economia Formal na Costa Rica, com base na Recomendação 204 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Transição da Economia Informal para a Formal.

A estratégia baseou-se no conteúdo do R204 e no reconhecimento de que *"A informalidade opera sob a lógica da negação de direitos trabalhistas fundamentais, o que fragiliza os fundamentos do nosso sistema de proteção e segurança social, que incentiva a concorrência desleal e compromete a sustentabilidade das empresas responsáveis no cumprimento de seus deveres e obrigações sociais, econômicas e fiscais. Embora também devamos ter consciência de que a informalidade é, para muitas pessoas, a alternativa que tiveram que escolher em decorrência das dificuldades que o país enfrenta para gerar trabalho decente na quantidade que sua população requer e demanda."* [29]

Esta estratégia foi vinculada ao Plano Nacional de Desenvolvimento, que é o marco norteador das políticas públicas; A Estratégia do Setor Trabalhista, que faz referência direta à Estratégia Nacional de Emprego e Desenvolvimento Produtivo (ENEDP) e está em consonância com a Recomendação nº 204 (2015) da OIT.

A Estratégia Nacional de Transição para a Economia Formal na Costa Rica (2018) foi baseada nos 12 princípios orientadores da Recomendação nº 204 com ênfase nos seguintes preceitos: **Diálogo Social Tripartite; Trabalho Decente; Abordagem de Direitos Humanos; Equidade de gênero, não discriminação e inclusão; Abordagem Integrada.** Com o objetivo de: *"Facilitar a transição de trabalhadores e unidades econômicas da economia informal para a economia formal, promovendo a criação, preservação e sustentabilidade de negócios e empregos decentes na economia formal, e prevenindo a informalização de empregos na economia formal, com atenção especial aos seguintes grupos prioritários: trabalhadores autônomos, trabalhadores assalariados, trabalhadores domésticos e unidades produtivas."* [30]

Durante a administração de 2014-2018, o "Plano de Resgate 2014-2018" estabeleceu que um dos três pilares para resgatar a Costa Rica é o crescimento econômico e a criação de mais e me-

29. Estratégia Nacional para a Transição para a Economia Formal Implementação da Recomendação 204 da OIT na Costa Rica, p. você
30. Ibidem, págs. 11-12

lhores empregos, reduzindo assim a pobreza e a desigualdade. Foi acordado estabelecer a política de emprego como um objetivo institucional estratégico do Estado da Costa Rica para combater a pobreza e a desigualdade, e o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTSS) foi encarregado de desenvolver a Estratégia Nacional de Emprego e Produção, em sinergia com o Ministério da Economia, Indústria e Comércio, com o objetivo de "ampliar as oportunidades para mulheres e homens obterem trabalho decente e produtivo, por meio de um esforço conjunto de políticas econômicas e sociais, e dos setores público e privado, que promova o crescimento inclusivo e a redução da pobreza e da desigualdade". Foi alegado que os programas incluídos nesta estratégia tendem a reduzir significativamente a informalidade. E estabeleceu a meta de reduzir a taxa de desemprego aberto dos atuais 8,5% para 7% em 2018, criando pelo menos 217 mil novos empregos no mesmo período; e produzir uma diminuição significativa do emprego informal.[31]

No período de 2018-2022, o Ministério do Trabalho e Previdência Social propôs, no âmbito da Estratégia Nacional de Transição para a Economia Formal, a expansão da **modalidade de saúde por setores promovida pelo CCSS,** atendendo às necessidades específicas das populações informais, com ações como o seguro solidário para grupos de interesse: trabalhadoras domésticas, colhedoras de café, microempresas com menos de 5 trabalhadores, ou facilitando acordos de pagamento com o Fundo Costarriquenho de Seguridade Social (CCSS).

Foi proposta também a padronização de um processo simplificado de criação e formalização de empresas e unidades econômicas com ações como a elaboração do Manual do Empreendedor, Macroprocesso para Criação de Empresas de Comércio e Serviços; Foi sugeri-

da a implementação de um modelo de **balcão único** a nível municipal que promova a formalização de empresas, unidades econômicas e emprego, e a implementação do modelo simplificado de criação e formalização de empresas, com ações como um Convênio MEIC-IFAM (Instituto de Desenvolvimento e Consultoria Municipal)-Municípios para a criação de balcões únicos na província de Limón e o aumento da adesão de empresas ao Regime Tributário Simplificado. Além disso, foi recomendado

31. MTSS, MEIC, Governo da Costa Rica, Estratégia Nacional de Emprego e Produção 2014, pp. 5.15

aumentar a gama de atividades económicas abrangidas pelo regime de tributação simplificado de acordo com os setores económicos e grupos de pessoas com maior presença no setor informal com medidas como a atualização do Regulamento do Regime de Tributação Simplificado.[32]

De acordo com a Estratégia Nacional de Empregabilidade e Talento Humano, Costa Rica 2023-2027, a Pesquisa Nacional de Microempresas Domiciliares (ENAMEH) em 2021 relata uma queda de 21,8% no emprego e uma queda de 13,5% nas microempresas em comparação com 2018 e 2017; Os números mostram uma queda significativa, o que merece destaque, tendo em vista que muitas empresas, que já operavam informalmente, estavam encerrando suas atividades antes do início da pandemia e o acompanhamento e o apoio dos serviços estatais foram e são essenciais para conter esta situação.

Ao analisar o nível educacional das pessoas em microempreendimentos domiciliares, observa-se que 70,8% (298.834) possuem baixo nível educacional, pois seu nível de instrução é inferior ao ensino médio incompleto e que este mesmo percentual se encontra em condições de informalidade e desenvolvendo um empreendimento de subsistência. Um dos motivos que levam uma pessoa a iniciar uma atividade produtiva para subsistência é porque seu perfil de empregabilidade não atenderia à demanda de trabalho; Ou seja, essas pessoas, sem condições de acessar o emprego formal, devem optar pela geração de renda por meio de emprego informal ou negócio de subsistência.

Diante do exposto, é fundamental que os serviços de desenvolvimento do empreendedorismo e os serviços públicos de emprego estejam interligados para que seja possível dotar de rastreabilidade o proceso de identificação sobre quem deve optar por essa opção como meio de subsistência, proporcionando-lhe as melhores condições de geração de renda.[33]

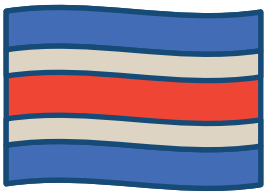
32. Governo da República Administração Alvarado Quesada 2018-2022, Relatório de Gestão 2020-2021, Ministério do Trabalho e Previdência Social Pág. 69-70
33. Estratégia Nacional de Empregabilidade e Talento Humano: Brete Costa Rica 2023-2027 / Ministério do Trabalho e Previdência Social. Sistema Nacional de Emprego (SNE), San José, Costa Rica: MTSS, 2023, p. 70.

Além do acima exposto, na política de 2023, denominada Estratégia de **Economia Circular Nacional**, destaca-se que o emprego informal é uma questão sensível porque existe um mercado invisível e informal na gestão de resíduos; Como base, a Estratégia refere-se à uma pesquisa do Instituto Tecnológico da Costa Rica (TEC) sobre o papel dos recicladores informais na cadeia de valor da Economia Circular (EC) e como esses empregos podem ser incorporados às iniciativas municipais por meio de associações, melhorando a qualidade de vida das pessoas que prestam seus serviços nessas atividades. O documento acrescenta ainda que as pessoas de baixa renda veem o lixo como um tesouro, já que na atividade de reciclagem ele se traduz em geração de renda e que a valorização dos materiais é feita informalmente embora haja uma percepção de que não é um trabalho decente.[34]

Essas conceituações são altamente tendenciosas e arriscadas, pois identificam os grupos mais empobrecidos e com os menores níveis educacionais, incluindo mulheres dos estratos mais pobres, como os principais setores para recuperação material. Os direitos fundamentais dessa população no trabalho não são mencionados, e parece que toda a estratégia se reduz a uma transição de catadores a integrantes de uma cadeia produtiva, mantendo uma ênfase econômica, sem fazer valer plenamente todos os seus direitos trabalhistas.

34. Ministério do Meio Ambiente e Energia, 2023. Estratégia Nacional de Economia Circular. Ministério do Meio Ambiente e Energia, MINAE. San José, Costa Rica, p. 51.166

Costa Rica



c) Estratégias ou planos de ação das organizações sindicais para promover a organização dos trabalhadores informais e sua formalização no mercado de trabalho

Segundo informações prestadas pelos dirigentes sindicais da CMTC e da CRTN, ambas as organizações participam do Conselho Nacional do Trabalho e vêm influenciando o desenvolvimento da Política Nacional de Emprego e da Estratégia Nacional de Empregabilidade, bem como em ações tripartites convocadas pela OIT, no âmbito da R204 e da FORLAC 2.0.

Eles acreditam que muitas dessas ações não alcançam progressos significativos e têm sido mais uma forma de diminuir as críticas que o Escritório da OIT em Genebra fez ao governo da Costa Rica em relação às violações trabalhistas. Por isso, os sindicatos apresentaram relatórios e memorandos com suas reservas aos órgãos da OIT. Embora uma Comissão Tripartite se reúna, nenhum progresso significativo foi feito em termos de emprego e empregabilidade. Atualmente, o governo, com o apoio da OIT e de um consultor externo (da Argentina), está realizando uma avaliação diagnóstica do setor informal.

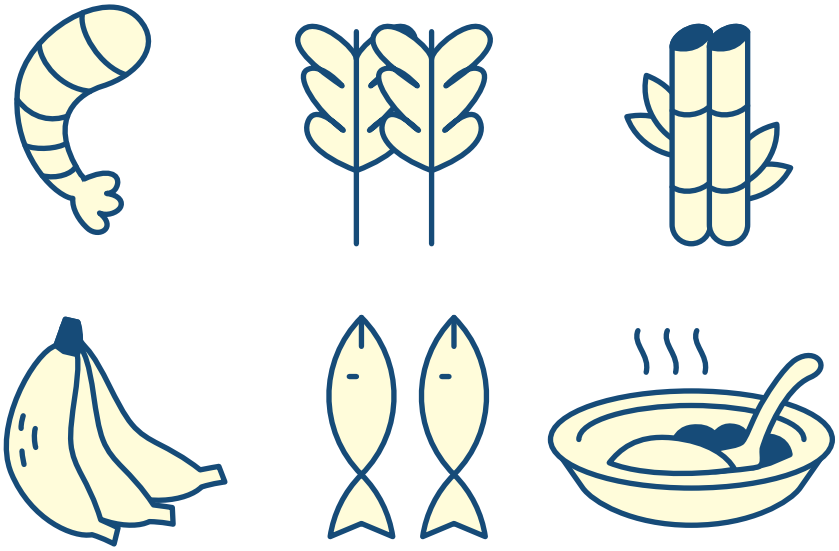
Ambas as confederações possuem **organizações de trabalhadores informais e mantêm apoio a segmentos da população informal**, além de ações conjuntas entre as duas organizações.

No caso do CMTC, há reconhecimento sobre a formulação de um Plano de Formalização do Setor com assistência técnica da OIT; no entanto, a falta de recursos impediu sua implementação. Entre os principais setores onde a **CMTC** tem organização, eles indicam que há sindicatos **no setor agrícola; agroindústria, especialmente na cana-de-açúcar (agrupa três usinas de açúcar)**, algo no setor de **banana**

em conjunto com o CTRN; com **vendedores ambulantes; vendedores de loteria; patenteado estacionário** (com posições fixas e alguma regulamentação municipal). Além disso, todos os sindicatos do setor estão integrados em uma Federação do Setor Informal.

O CTRN reconhece claramente que não tem uma estratégia definida para o setor e apenas realiza uma série de ações com parcelas dessa população. Entre os principais setores onde há sindicatos estão: **Setor Agrícola; pescadores, criadores de camarão; trabalhadores de cantinas escolares dependentes de conselhos de educação; trabalhadores da banana e do dendê.**[35]

Ambos os centros reconhecem a necessidade de uma estratégia e projetos que contribuam para os processos de formalização deste setor.



35. Conversa por videochamada com Olman Chinchilla, Presidente do CMTC, e Fanny Sequiera, Secretária Geral do CTRN, 01/10/2024.

Peru[36]

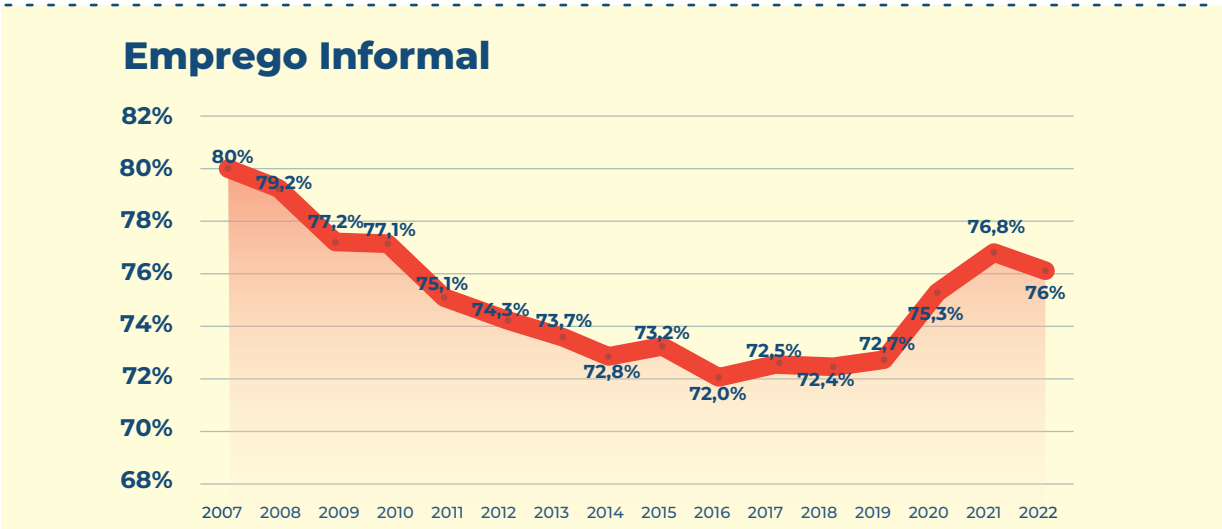
a)Introdução: Elementos gerais sobre a informalidade no Peru

A taxa de informalidade dos trabalhadores no Peru nas últimas três décadas, tem sido uma das mais altas em comparação à de emprego formal. Segundo fontes do Instituto Nacional de Estatística, a porcentagem de emprego informal em relação ao total da população economicamente ativa (PEA) oscilou entre 80% e 72% nos últimos quinze anos.

Entre 2007 e 2014, observou-se uma tendência de queda do índice, porém, a taxa permaneceu entre 72% e 73% entre 2014 e 2019. Apesar das taxas de crescimento econômico persistentemente positivas do país, a esmagadora maioria dos trabalhadores permaneceu em situações precárias, ou seja, tinham relações de trabalho não regidas pela legislação nacional, não tinham cobertura de proteção social e não tinham benefícios relacionados ao emprego.

A crise da COVID-19 gerou um novo aumento na taxaa de informalidade, resultado dos múltiplos efeitos econômicos e sociais gerados em toda a região.

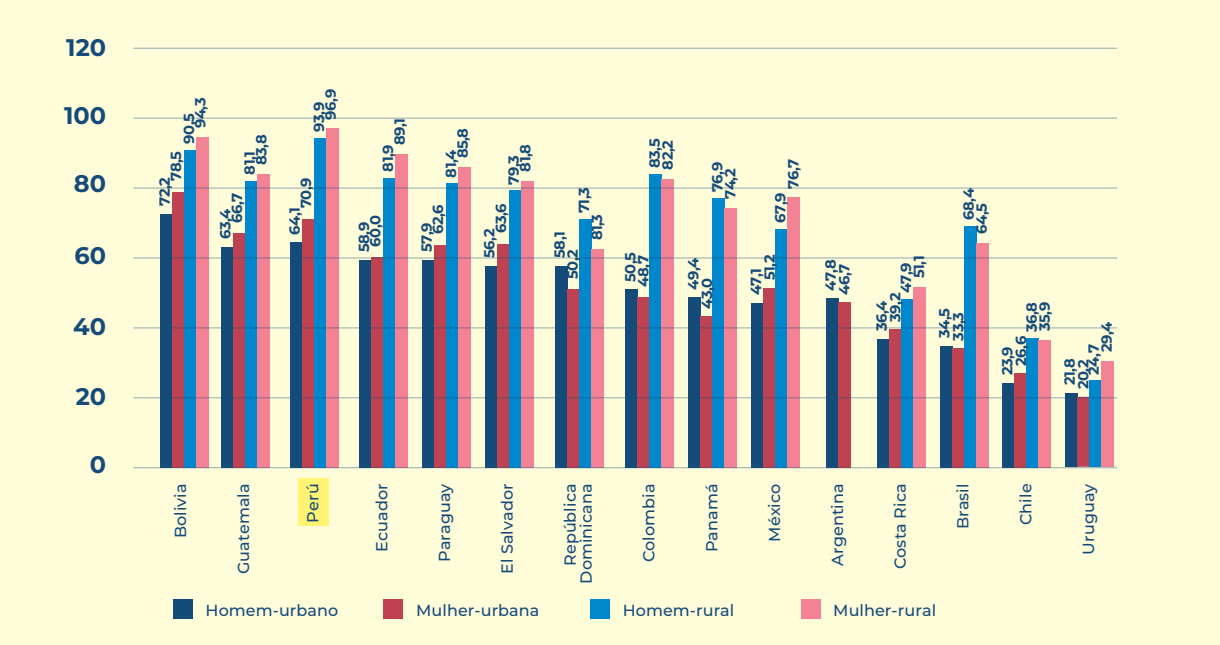
O Peru tem os maiores níveis de informalidade na América Latina e no Caribe; sua média é ainda maior que a média regional.



Fonte: Instituto Nacional de Estadística e Informática

36. Dados em caixa de estrelas obtidos do Peru: desempenho dos indicadores do mercado de trabalho em nível nacional e em 26 cidades. Terceiro trimestre de 2024: https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_epen_ciudades_iiit2024.pdf

De acordo com o sexo e o lugar geográfico



Nota: da Argentina só se tem dados urbanos.
Fonte: elaboração própria baseado em dados da SIALC/OIT

É também o país com a maior taxa de informalidade rural da região, 95,2%, com as mulheres representando uma porcentagem levemente maior do total (96%) contra 93,9% dos homens.

PERU: TASA DE EMPREGO INFORMAL E FORMAL. De acordo com área de residência.

Área de residência	Periodo		Variações (em porcentagens)
	Abril 2022 Março 2023	Abril 2023 Março 2024	
Total	**100**	**100**	
Informal	**73,5**	**71,2**	**-2,3**
Formal	**26,5**	**28,8**	**2,3**
Urbana	**100**	**100**	
Informal	**68,0**	**65,6**	**-2,4**
Formal	**32,0**	**34,4**	**2,4**
Rural	**100**	**100**	
Informal	**95,1**	**94,1**	**-1,0**
Formal	**4,9**	**5,9**	**1,0**

Fonte: INEI: Enquete Permanente de Emprego Nacional (EPEN)

No último ano, período de abril de 2023 a março de 2024, a Pesquisa Nacional Permanente de Emprego (EPEN) registrou que havia 17 milhões 212 mil 800 pessoas empregadas no país, desse total, 71,2% tinham emprego informal, enquanto 28,8% da população ocupada tinha emprego formal.[37]

Segundo o Ministério da Produção, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (ENAHO), **6 em cada 10 trabalhadores assalariados (5,8 milhões de trabalhadores) não têm contrato e, na mesma proporção, não estão filiados a nenhum sistema de proteção social (11,1 milhões de trabalhadores)**. Os trabalhadores autônomos são excluídos da amostra para classificação de tempo de serviço. Ao mesmo tempo, 59,6% dos trabalhadores assalariados não têm qualquer vínculo contratual (3,6 milhões de trabalhadores). Da mesma forma, 98,1% dos trabalhadores domésticos e 1,9% dos trabalhadores do setor público estavam empregados sem contrato de trabalho.[38]

Os setores agrícolas (95,5%), pesqueiro (89,6%), construção (86,4%) e comércio (77,6%) apresentam as maiores taxas de emprego informal. **A grande maioria dos empregos informais segue concentrada na agricultura (3,9 milhões, dos quais 93,5% são informais) e no comércio (3,3 milhões; 72,1% informais).** Ambos os setores respondem por 49,4% do emprego informal no país. Portanto, reduzir os altos níveis de emprego informal envolve abordar as características desses dois setores.[39]

Em 2023, o setor agrícola foi o principal gerador de empregos informais em todo o país, com 3.663.516 pessoas trabalhando nessa função (-8,2% em relação a 2022; -328.347 empregos informais). O setor do comércio foi o segundo que mais gerou empregos informais no ano passado, com 2.377.824 trabalhadores nessa condição.[40]

Em 2022, a informalidade atingiu 62,4% dos trabalhadores da Região Metropolitana de Lima, o que significa que mais da metade deles trabalhava em uma unidade de produção não registrada na Superintendência Nacional de Administração Aduaneira e Tributária (SUNAT), em uma posição assalariada sem previdência social ou como trabalhador familiar não remunerado. Por outro lado, o emprego informal segundo a condição de informalidade foi caracterizado por ter 41,1% da PEA ocupada trabalhando no setor informal, enquanto os 21,3% restantes foram caracterizados por trabalhar fora do setor informal; ou seja, mesmo os trabalhadores pertencendo a uma empresa formal, eles não tinham previdência social financiada pelo empregador.[41]

37. PERU: Comportamento dos indicadores do mercado de trabalho em nível nacional e em 26 cidades. PRIMEIRO TRIMESTRE DE 2024. Pesquisa Nacional de Emprego Permanente (EPEN). Página 21

38. Análisis Sectorial Formalización e Informalidad Empresarial Indicadores de desempeño. Ministerio de la Producción. Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos. PPT. 2021

39. DESEMPENHO DO MERCADO DE TRABALHO PERUANO. Resultados em 2023. Comex Perú-Sociedade de Comércio Exterior do Peru. Página 20

40. Em Cit.

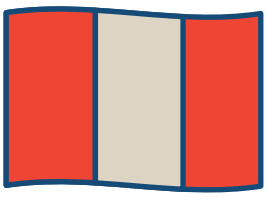
41. Situación del Empleo Formal e Informal en Lima Metropolitana, 2022. Boletín socioeconómico laboral de Lima Metropolitana. Red de observatorios socioeconómicos laborales. OSEL Lima Metropolitana

Outro fator que caracteriza a informalidade na região, particularmente no Peru, é aquela presente nos setores público e privado. No Peru, o setor público representa 21,7% e o setor privado 67,1%. Segundo a Pesquisa do INEI, 88,4% da população empregada em empresas com até 10 trabalhadores tinha emprego informal. Em empresas com 11 a 50 funcionários, o número é de 49,4%, e em empresas com 51 ou mais funcionários, o número é de 16,6%. Já o emprego formal se destacou nas grandes empresas com 51 ou mais trabalhadores, com 83,4%.

Os resultados da Pesquisa Nacional de Emprego Permanente (EPEN) do primeiro trimestre de 2024 revelam que **40,1% da população empregada está filiada a um sistema de pensões,** enquanto 59,9% não está filiada ao sistema de pensões. Por área de residência, nas áreas urbanas, 46,2% da população ocupada está filiada a algum sistema de previdência, 31,9 pontos percentuais a mais que nas áreas rurais (14,3%).

Por sexo, 45,6% da população ativa masculina está filiada a algum sistema de previdência, 12,6 pontos percentuais a mais que a população ativa feminina (33,0%).

Peru



b) Políticas nacionais de emprego, regulamentações relacionadas à promoção da formalização do trabalho.

Desde a década de 1980, as autoridades peruanas reconhecem e entendem a magnitude do trabalho informal e seu impacto social e econômico no desenvolvimento do país. Existem inúmeros estudos e diagnósticos sobre a situação e sua natureza estrutural no país, sendo o Peru um dos países da América Latina e do Caribe com maiores índices de trabalho informal.

Entretanto, desde a perspectiva das entidades sindicais, os esforços do Estado para enfrentar a situação têm sido inconsistentes e incoerentes, devido à instabilidade institucional, às mudanças políticas e, principalmente, à intensificação de uma política econômica neoliberal que desmantelou o Estado, as políticas produtivas, a indústria nacional e a perspectiva de desen-

volvimento autônomo e soberano. Isso explica as profundas raízes estruturais do fenômeno do trabalho informal no Peru.

A ação política institucional mais recente ocorreu em 2018, quando o governo peruano, por meio do Ministério do Trabalho, aprovou a Resolução Ministerial **"Estratégia Setorial para a Formalização Laboral 2018-2021"**, que reconhece a necessidade de o Estado peruano implementar ações estruturais para enfrentar a informalidade trabalhista, que afeta a maioria dos trabalhadores, resultando na exclusão do acesso à proteção da legislação trabalhista e da seguridade social aos trabalhadores nessa situação. Da mesma forma, o emprego informal impacta negativamente a produtividade empresarial, uma vez que a precariedade em que os trabalhadores desenvolvem seu trabalho, estando fora do marco legal de proteção correspondente, não os incentiva a serem mais produtivos. [42]

Esta estratégia inclui a avaliação da estratégia setorial anterior de 2014 a 2016, que coincide com um dos períodos de maior crescimento dos indicadores econômicos peruanos, mas que, no entanto, reduziu apenas parcialmente as taxas de emprego informal. Os objetivos e planos de ação da atual estratégia 2018-2021 são ainda mais ambiciosos que os anteriores. Sua implementação coincidiu com a pandemia e a pós-pandemia da COVID-19, o que interrompeu as linhas de ação estabelecidas, não apenas no Peru, mas no mundo todo. Entretanto, a recuperação da atividade econômica do Peru pouco afetou os indicadores de emprego informal, como evidenciado em vários índices mensurados.

A opinião dos centros consultados é que o Estado prioriza sua atenção e/ou políticas públicas em favor do setor formal, invisibilizando o setor informal (a estigmatização e criminalização da informalidade continua). Os governos atuais e a Associação de Municípios do Peru (AMPE), que representa os governos locais, não desejam participar dos processos de diálogo que estão sendo promovidos para discutir a melhor maneira de avançar e promover a estratégia setorial e a Recomendação 204 da OIT sobre a transição da economia informal para a formal.

Outra dificuldade institucional observada é que o **Registro Sindical** administrado pelo Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego e instituições relevantes foi projetado, criado e estruturado para lidar com o registro de trabalhadores assalariados, de modo que **organizações de pessoas em situações informais raramente são admitidas no referido registro.**

42. Estratégia Setorial para Formalização do Trabalho. Ministério do Trabalho e Proteção Trabalho. Resolução Ministerial nº 071-2028-TR, 7 de março de 2018.
43. Idem.

A crise política e institucional que o país vive há mais de 10 anos também contribui para o aprofundamento do ciclo de pobreza e precarização dos trabalhadores informais, que continua se perpetuando. Por outro lado, o poder dos grupos econômicos que influenciam as decisões do atual governo continua crescendo, impedindo qualquer medida que altere o cenário atual.

As organizações sindicais entendem que a Recomendação 204 é um instrumento fundamental para a economia informal e, dentro desse contexto, suas ações são realizadas com o objetivo de fazê-la avançar progressivamente.

Até o momento, está instalada uma **Mesa Redonda Bipartidária de Trabalho Autônomo**, composta por representantes do Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego e representantes dos sindicatos. Neste espaço, foram promovidas as Resoluções Ministeriais relativas ao "Modelo Conceitual do Trabalho por Conta Própria"; "Diretrizes para a melhoria do serviço público na formalização do trabalho autônomo produtivo e formal, em condições dignas de trabalho." A proposta de "Serviços Integrais para o Setor de Trabalho Autônomo" deverá ser concluída em breve; serviços que o Estado deverá fornecer nos níveis nacional, subnacional (regional) e local.

A existência dessa ambiência é considerada como uma vitória do movimento sindical, fruto de muitos anos de trabalho e lutas, especialmente da CUT Peru, que desde sua criação incluiu uma agenda específica para o setor autônomo. No entanto, alguns sindicatos peruanos **questionam a eficácia na implementação das resoluções adotadas** por esta Mesa Redonda Bipartidária, por estar sujeita às flutuações conjunturais e às mudanças de governo. Daí a necessidade de garantir uma representação mais ampla dos centros nacionais para que este possa ser um fórum multissetorial mais inclusivo.

Peru

c) Estratégias ou planos de ação das organizações sindicais, especialmente das centrais sindicais dos países, para promover a organização dos trabalhadores informais e sua formalização no mercado de trabalho.

Em consultas com organizações sindicais peruanas sobre seu trabalho com trabalhadores informais, revelou-se o esforço feito desde a década de 1990 para tratar sobre esse contingente que todas as organizações reconhecem como um setor majoritário e fundamental de trabalhadores, devido às más condições de trabalho, organização muito limitada e poucos ou fracos instrumentos de proteção.

Há trabalhadores informais de vários tipos no Peru, e cada um tem a capacidade de se organizar e se sindicalizar de maneiras diferentes. **Quase todos os sindicatos têm promovido a criação de diferentes estruturas, como sindicatos, federações, associações e órgãos de coordenação dos trabalhadores informais,** dependendo do setor de atividade, da ocupação territorial e das características dos problemas enfrentados por cada grupo organizado.

Alguns sindicatos também alteraram seus estatutos para criar órgãos como a **vice-presidência de Trabalho Autônomo**, dentro da CUT Peru. Os sindicatos e federações organizam trabalhadores informais como: vendedores de doces, vendedores de jornais, vendedores de mercado, engraxates, estivadores, trabalhadores do transporte (taxistas), trabalhadores domésticos, entre outros.

Uma característica importante **da composição do setor é a informalidade dos trabalhadores empregados por empresas formais,** principalmente micro, pequenas e médias empresas, mas também por grandes empresas que estabeleceram métodos de contratação indireta. É importante lembrar que quase 90% dos trabalhadores

em empresas com 1 a 10 funcionários (MPMEs) estão em empregos informais.

Segundo dados do Ministério da Produção do Peru, em 2023, 80,5% dos trabalhadores independentes não estavam filiados a nenhum sistema previdenciário (5,2 milhões de trabalhadores). Da mesma forma, 51,9% dos trabalhadores assalariados (3,6 milhões de trabalhadores) e 93,8% dos trabalhadores familiares não remunerados (1,7 milhões) não estão filiados a nenhum sistema de pensão.[44]

A Superintendência Nacional de Inspeção do Trabalho (SUNAFIL) é o órgão estadual responsável por fiscalizar as empresas formais para exigir que elas formalizem seus trabalhadores: registrando-os como empregados com todos os benefícios, na folha de pagamento e certificados pelo Ministério do Trabalho. No entanto, diversos setores apontam que há um grave déficit no sistema de fiscalização, o que limita as políticas de formalização trabalhista.

Segundo dirigentes sindicais, é muito difícil organizar e sindicalizar esses trabalhadores devido à fragmentação existente. Em muitos lugares, pequenas empresas têm poucos funcionários em cada setor e eles não estão conectados a trabalhadores semelhantes. Apesar das dificuldades, há um potencial reconhecido de organização coletiva entre trabalhadores independentes em empregos informais e autônomos. Por um lado, já existem organizações que precisam ser fortalecidas e apoiadas por meio de aspectos sindicais, que lhes são benéficos e dos quais fazem bom uso quando os acessam.

Essas organizações foram duramente enfraquecidas pela pandemia da COVID-19 e, no período pós-pandemia, ainda não recuperaram seu nível organizacional. Essa tem sido uma tarefa mais difícil, pois perderam recursos acumulados e difíceis de serem obtidos por um setor estruturalmente afetado por sua precariedade.

Por outro lado, há trabalhadores em diferentes setores informais de emprego que não são filiados a associações e federações existentes. Há também pequenas associações que não têm contato com seus pares, federações ou sindicatos. Todos eles enfrentam sérios desafios em relação ao direito ao trabalho, assédio, confiscos, violações de seus regulamentos, etc.

A dependência da renda diária do trabalho é um dos principais entraves para um maior comprometimento e ativismo das lideranças que promovem a organização ou que se envolvem em processos de defesa de direitos coletivos. São pessoas que vivem o dia a dia; além disso, não possui registro sindical nem suporte técnico e logístico. Se você não trabalha, não tem renda.

44. Ministério da Produção do Peru. Análise Setorial da Formalização e Informalidade Empresarial. Escritório Geral de Avaliação de Impacto e Estudos Econômicos Escritório de Estudos Econômicos. Outubro, 2023. PPT

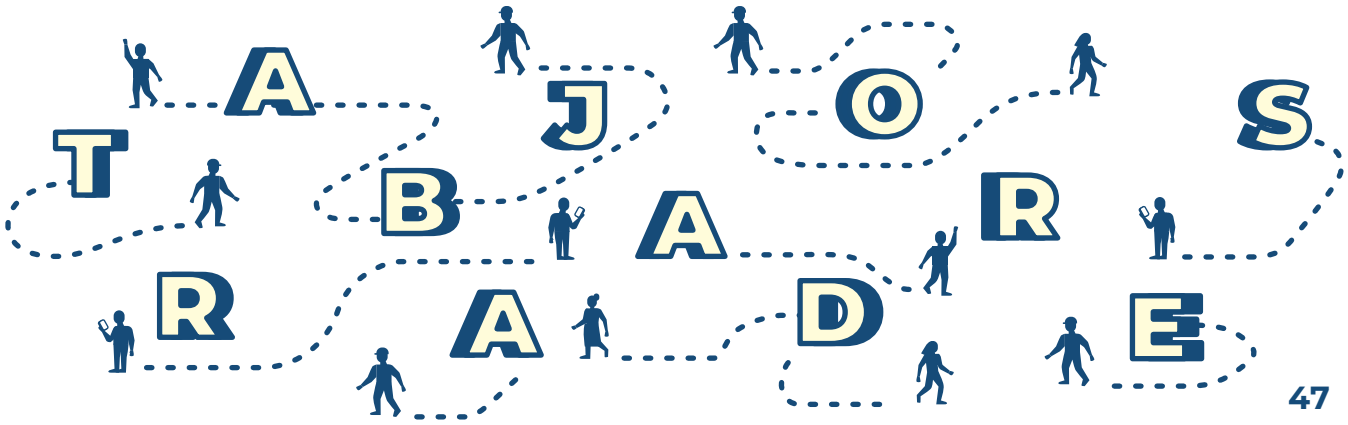
Essa realidade também se aplica às organizações dos trabalhadores em condição de informalidade. Diferentemente dos sindicatos formais, **não há taxas ou mensalidades para sustentar as organizações, e os líderes também são trabalhadores de baixa renda com tempo limitado para tarefas de organização.** Os conselhos de administração devem financiar os custos do trabalho coletivo com recursos dos líderes individuais, o que dificulta o progresso dentro da organização. A pobreza dos trabalhadores os obriga a priorizar seus dias de trabalho em detrimento da necessidade de participar de reuniões. A maioria dos trabalhadores são mulheres com importantes funções de cuidados que as impedem de se envolver em trabalho organizacional.

Às vezes, as autoridades criam divisões entre organizações. Conflitos internos por questões de personalidade ou divergências de opiniões, somados a um aspecto estrutural como baixa escolaridade, não contribuem para a resolução de conflitos, gerando empecilhos no andamento das organizações.

Os trabalhadores estão dispersos, muitas vezes trabalhando em espaços públicos, o que torna a convocação em uma tarefa muito complexa em termos de tempo e esforço. Há muita desconfiança no país, devido a líderes que não corresponderam às expectativas dos seus eleitores, o que os está afastando da mobilização coletiva. Um desafio de crucial importância neste momento é o crime e a insegurança. Trabalhadores e líderes são ameaçados e extorquidos e têm medo de participar do trabalho organizacional.

Os principais obstáculos à organização de trabalhadores informais incluem a falta de reconhecimento legal, dificuldades de sindicalização, medo de retaliação, desinformação sobre direitos trabalhistas e falta de mecanismos de proteção, o que limita sua capacidade de se defender e melhorar sua situação.

Os sindicatos também reconhecem que enfrentam dificuldades internas que dificultam seu trabalho. A falta de coesão entre organizações de trabalhadores informais e formais, a desconfiança nos líderes e os recursos limitados



são desafios constantes. Um dos desafios é promover a participação ativa, capacitar seus membros e trabalhar para superar conflitos internos, fortalecendo assim a representatividade e a defesa de direitos.

As quatro organizações consultadas — CUT, CATP, CSP e CGTP — reconhecem que o apoio das organizações nacionais é um fator unificador para os trabalhadores autônomos no emprego informal, porque sua cobertura se estende à de todos os outros setores organizados. Isso também é importante para dar suporte aos processos de advocacy, treinamento e suporte aos processos organizacionais.

Reuniões constantes para a troca de informações com líderes, visitas de campo aos locais de trabalho, apoio em momentos de abuso por parte das autoridades e outras atividades de advocacy são o que permitem a futura sindicalização desses trabalhadores. Esses sindicatos não estão familiarizados com o mundo sindical, mas reconhecem seu papel e importância quando se familiarizam com seu trabalho.

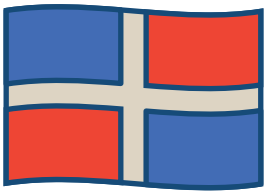
Há um setor dentro desse universo que tem conseguido dar passos importantes em direção ao reconhecimento e aos direitos: as trabalhadoras domésticas. Segundo dados oficiais, as trabalhadoras domésticas representam 2,6% da população empregada. 54% estão localizadas na região metropolitana de Lima, 98% das quais são mulheres. Outras características estão relacionadas à sua condição de migrantes ou descendentes de migrantes e com baixos níveis de educação. Da mesma forma, vemos que as mulheres que realizam essas tarefas são mais vulneráveis e, como uma porcentagem considerável delas são mães solteiras, a economia de seus lares depende delas.

A luta pelo reconhecimento dos direitos desse setor de trabalhadores informais tem tido avanços significativos, como a alteração dos artigos 3º, 4º e 5º da Lei nº 27.986 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTPE) e a aprovação pelo Congresso da nova Lei dos Trabalhadores Domésticos em 5 de setembro de 2020. Essa lei estabelece, entre outras previsões, que a jornada de trabalho deve ser limitada a oito horas diárias e 48 horas semanais; A fixação do salário poderá ser feita por acordo entre os trabalhadores e os empregadores, mas não poderá ser inferior ao salário mínimo vital (RMV); que o contrato de trabalho dos empregados domésticos deve ser feito por escrito e registrado pelo empregador no aplicativo web do Ministério do Trabalho; e que a idade mínima para realizar trabalho doméstico remunerado deve ser de 18 anos, entre outras medidas (El Peruano, 2020).

Alguns sindicatos de trabalhadoras domésticas são filiados a centrais nacionais, o que também serviu para fortalecer suas reivindicações e ampliar sua agenda para incluir diretrizes que envolvam todas as trabalhadoras, como a campanha pela ratificação da Convenção 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

A realidade estrutural da informalidade trabalhista no Peru continua a representar um desafio para as organizações sindicais e autoridades nacionais, regionais e subnacionais no atendimento às necessidades da maioria da população trabalhadora do país, que é excluída de seus direitos, negligenciada pelo Estado e mal representada pelas organizações sindicais. As organizações sindicais peruanas estão profundamente cientes desse desafio, e faz parte de sua visão estratégica fortalecer e expandir a base de filiação e representação da classe trabalhadora do país.

República Dominicana



a) Introdução: Elementos gerais sobre a informalidade na República Dominicana

Segundo dados do Banco Central da República Dominicana, a composição do mercado de trabalho no país no trimestre de abril a junho de 2024, na população em idade ativa (PET), (pessoas com 15 anos ou mais) era de 8,1 milhões de dominicanos, representando 75% da população total. Este grupo é dividido em duas partes:

a) a força de trabalho ou população economicamente ativa (PEA), que constitui aproximadamente 5,3 milhões de dominicanos, dos quais 5,0 milhões estão empregados e o restante está desempregado e procurando ativamente trabalho (assumidamente desempregado); e

b) a população fora da força de trabalho ou inativa, que chega a 2,8 milhões de pessoas. Esta última, por sua vez, é composta pela força de trabalho potencial (326.285 pessoas), que é definida principalmente por aqueles que estão disponíveis para trabalhar, mesmo que não tenham feito uma busca por emprego, e pessoas que não tomaram medidas para encontrar um emprego nem estavam disponíveis para trabalhar (2.477.543 milhões).

Isso significa que a Taxa de Emprego (TAE) (relação entre o total de pessoas empregadas e a população em idade ativa (PIA)), ficou em 61,9% no período de abril a junho de 2024, o que representa uma alta histórica, resultando em um aumento de 1,8 ponto percentual em comparação à taxa registrada no período de abril a junho de 2023 [45].

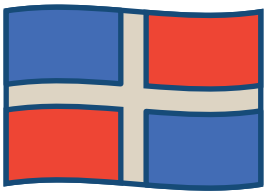
O relatório acrescenta que, ao analisar o aumento de 238.972 trabalhadores que têm acesso a benefícios previdenciários por meio de sua ocupação, observa-se que o número de pessoas empregadas formalmente aumentou em 97.402, situando o percentual de emprego formal em 43,9% no período de abril a junho de 2024.

Por outro lado, a informalidade total foi de 141.570 trabalhadores a mais que no segundo trimestre de 2023, colocando o percentual de informalidade dos ocupados em 56,1% no período abril-junho de 2024, mantendo esse indicador abaixo da média histórica de 57,1% obtida segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (ENCFT) do terceiro trimestre de 2014. [46].

45. Banco Central da República Dominicana, 26 de agosto de 2024, em https://www.bancentral.gov.do/a/d/6008-economia-dominicana-genera-238972-nuevos-ocupados-netos-en-doce-meses-situando-el-total-de-ocupados-por-encima-de-los-5-millones-en-abriljunio-de-2024.
46. Idem.

Os dados da OIT sobre a República Dominicana indicam que a informalidade diminuiu durante a pandemia. Eles acreditam que isso provavelmente ocorreu devido à paralisação econômica e à redução nas oportunidades de emprego informal, bem como ao impacto negativo que as restrições tiveram na taxa de emprego neste setor; No entanto, após a reabertura econômica em 2021 e a suspensão das restrições, houve um aumento significativo na taxa de informalidade, superando inclusive os níveis pré-pandemia, passando de 48% para 55%[47], e dados do Banco Central a colocam em 56,1% até junho de 2024, mostrando tendência de alta.

República Dominicana



b) Políticas nacionais de emprego, regulamentações nacionais e sua relação com a promoção da formalização do trabalho.

A regulamentação nacional na República Dominicana tem como base para as relações de trabalho o **Código do Trabalho (Lei 16-92)**, seus regulamentos e leis relacionadas. Em relação a qualquer estratégia que vise formalizar o setor informal, há uma grande variedade de regulamentações na República Dominicana.

O grande desafio consiste em avançar na sua adaptação às necessidades do setor informal, garantir que contribua para a sua formalização e assegurar a sua implementação. Tudo isso exige forte ação estratégica e defesa das partes interessadas, neste caso específico, as organizações sindicais.

Nesse sentido, as estratégias sindicais para a formalização trabalhista devem considerar o trabalho nessa área de regulamentação e sua aplicação, além de ações de estudo da realidade do setor, organização, capacitação, comunicação e incidência política.

47. OIT, Estudo sobre as características, causas e fatores determinantes da informalidade a nível setorial, Elaborado por: Grupo Línea Base, para: Organização Internacional do Trabalho (OIT), (PO n° 40446491/0), 14 de maio de 2024 | Santo Domingo, República Dominicana, página 40.

Lei	Elementos de relevância
Lei nº 116-80 que cria o Instituto Nacional de Formação Técnica e Profissional (INFOTEP), publicada no Diário Oficial nº 9522 de 20 de janeiro de 1980.	O considerando ³ da Lei estabelece: Que a aprendizagem de jovens trabalhadores e a formação, o aperfeiçoamento, a especialização e a reconversão profissional e técnica de trabalhadores adultos constituem os meios mais eficazes para garantir à força de trabalho o acesso a um emprego produtivo escolhido de acordo com as suas capacidades. Essa consideração deve ser relacionada ao artigo ¹º, segundo o qual compete ao INFOTEP regular o sistema de formação, aperfeiçoamento, especialização e reciclagem de trabalhadores, entre outros aspectos contidos na referida Lei.
Lei nº 87-01 que cria o Sistema Dominicano de Segurança Social, promulgada em 9 de maio de 2001.	+ Está previsto no art. ⁵. Sobre os Beneficiários do sistema. Todos os cidadãos dominicanos e residentes legais no território nacional têm direito a se filiar ao Sistema Dominicano de Previdência Social (SDSS). Em especial, deve-se atentar para a implementação do Regime Contributivo Subvencionado, que já está regulamentado, mas é preciso haver vontade política para sua implementação. Esse critério de universalidade requer mecanismos para estendê-lo aos 56 ou 57% dos trabalhadores informais.
Lei n.º 1-12, que estabelece a Estratégia Nacional de Desenvolvimento 2030, promulgada em 2012	Na seção sobre Objetivos e Linhas de Ação, levanta, entre outros elementos, os seguintes: **Objetivo 3.4.2:** Consolidar o Sistema de Formação e Desenvolvimento Contínuo para o Trabalho, com o objetivo de apoiar o setor produtivo no seu processo de valorização, facilitar a inserção no mercado de trabalho e desenvolver competências empreendedoras. **Algumas linhas de ação relevantes são:** **3.4.2.1** Fortalecer o sistema de avaliação e acreditação instituições de formação profissional e técnica para garantir o crescimento ordenado e eficiente da oferta nacional e garantir sua qualidade. **3.4.2.2** Adaptar continuamente os currículos, metodologias de ensino e plataformas tecnológicas para garantir sua correspondência com as demandas atuais e previsível das empresas e com o desenvolvimento das iniciativas empreendedoras. **3.4.2.3** Consolidar o processo de aprovação de programas de treinamento e certificação de competências profissionais. **3.4.2.4** Promover um currículo de educação continuada que possibilita a atualização profissional dos egressos do institutos técnico-profissionais, sem discriminação entre homens e mulheres. **3.4.2.5** Desenvolver programas de treinamento que incentivem a inserção das mulheres em setores não tradicionais e assumir em conta o equilíbrio entre trabalho produtivo e reprodutivo. **3.4.2.6** Desenvolver programas de treinamento para grupos população que não concluiu o ensino fundamental e para a requalificação dos trabalhadores deslocados por mudanças permanentes nas condições de vida competitividade. **3.4.3.1** Desenvolver mecanismos sustentáveis que permitam a acesso para micro, pequenas e médias empresas (MPME) a serviços financeiros que levem em consideração a suas características, incluindo a perspectiva de gênero. **Objetivo 3.4.3:** Aumentar a eficiência, a capacidade de investimento e a produtividade das micro, pequenas e médias empresas (MPMEs). **Algumas das linhas de ação que destacamos são:** **3.4.2.8** Incentivar o treinamento e a aprendizagem contínua no local de trabalho como forma de aumentar a produtividade. **3.4.2.9** Estabelecer mecanismos adequados de coordenação e articulação entre os subsistemas de formação profissional e entre estes e o ensino geral. **3.4.3.1** Desenvolver mecanismos sustentáveis que permitam que micro, pequenas e médias empresas (MPMEs) acessem serviços financeiros que levem em consideração suas características, incluindo a perspectiva de gênero. **3.4.3.2** Promover programas de capacitação e assessoria para MPMEs, visando melhorar sua produtividade, competitividade e capacidade de incorporar e gerar inovação. **3.4.3.5** Promover iniciativas empreendedoras, tanto individuais como associativas, com especial atenção aos jovens e às mulheres.

Fonte: https://mt.gob.do/transparencia/index.php/base-legal/category/leyes-2

No início de 2023, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o Fundo de População das Nações Unidas e o Escritório das Nações Unidas para Serviços de Projetos apresentaram o documento do programa para a República Dominicana (2023-2027). Afirma que lA precariedade do mercado de trabalho formal e o alto índice de informalidade impedem que todos se beneficiem dos direitos sociais.[48]

Este programa conta com um Quadro de Resultados e Recursos para a República Dominicana (2023-2027), enquadrado na Estratégia Nacional de Desenvolvimento e seus quatro pilares, a saber:

Pilar 1 - Um Estado social e democrático regido pelo Estado de Direito;

Pilar 2 - Uma sociedade com igualdade de direitos e oportunidades;

Pilar 3 - Uma economia integrada nos níveis territorial e setorial, inovadora, diversificada, plural, voltada para a qualidade e ambientalmente sustentável.

Pilar 4 - Uma sociedade com uma cultura de consumo e produção sustentáveis. E para cada um desses componentes, no âmbito do Programa e da Estratégia, são definidos: Indicadores de resultados, linhas de base e metas do quadro de cooperação. /Fonte de dados, frequência de coleta de dados e responsabilidades/Resultados indicativos do programa do país (incluindo indicadores, linhas de base e metas) /Principais parceiros e estruturas de parceria/Custo estimado por resultado (em dólares americanos).[49]

A *"Estratégia Sindical para a Transição para a Formalidade dos Trabalhadores Autônomos na República Dominicana"* identifica as principais políticas nacionais de emprego da República Dominicana que se alinham com a estrutura internacional das Nações Unidas para atingir os ODS, particularmente o Objetivo 8, que visa: "Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos".

48. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, Fundo de População das Nações Unidas e Escritório das Nações Unidas para Serviços de Projetos, Primeira sessão regular de 2023, Nova York, 30 de janeiro a 3 de fevereiro de 2023, Item 7 da agenda provisória, Programas de país e assuntos relacionados, documento do programa de país para a República Dominicana (2023-2027), p. 2

49. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, supra cit. pág. 12 a 18.

Por sua vez, o programa EUROsocial+ apoiou o Ministério do Trabalho na atualização do Plano Nacional de Emprego (PLANO 2021-2024) e a OCDE, realizou um estudo multidimensional da República Dominicana: Rumo a um maior bem-estar, que revisou as políticas de formalização em consulta com diversas partes interessadas, além de apresentar algumas propostas.

O PLANO 2021-2024 tem como objetivo promover a criação de 600 mil novos empregos formais até 2024; reduzir a taxa de desemprego para menos de 15%; eliminar a diferença de gênero aumentando a taxa de emprego das mulheres para mais de 55%; fortalecer habilidades interpessoais e técnicas; e promover a inserção no mercado de trabalho e reduzir em 50% o emprego informal. E estabelece seis linhas estratégicas de atuação a nível nacional: 1) prospecção de emprego e futuros espaços de trabalho; 2) incentivos para setores geradores de emprego formal; 3) fortalecimento da formação técnica e profissional; 4) a promoção da empregabilidade e do trabalho decente e digno; 5) capacitação para o empreendedorismo e redução do trabalho informal; e 6) a governança do próprio PLANO. Estabelece também uma série de objetivos específicos nos níveis setorial e territorial. [50]

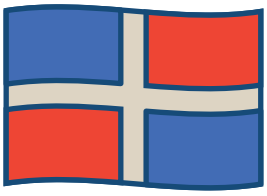
Por outro lado, mais recentemente, em 2024, o Governo, em particular o Ministério do Trabalho, com a assistência técnica da OIT e no âmbito do projeto *"Estratégia integrada para facilitar a transição para a economia formal no âmbito das políticas de reativação econômica e recuperação do emprego pós-COVID-19"* na República Dominicana, vem trabalhando em duas propostas específicas: 1) Um *"Modelo de intervenção, Estratégia de formalização para a República Dominicana"*[51]. Além disso, foi desenvolvido um Guia de Implementação e Recursos de Apoio para o Modelo de Intervenção para Formalização na República Dominicana.[52]

Esses instrumentos foram apresentados, debatidos e adotados tripartitemente e, portanto, constituem o marco mais recente para a implementação da R204, bem como das diretrizes do Programa FORLAC 2.0 da OIT no país.

O fato de o país ter marcos políticos e recomendações de entidades externas é algo positivo. É uma oportunidade de pensar e desenvolver estratégias sindicais para a transição à formalidade dos trabalhadores na República Dominicana. Nesse sentido, essas estruturas gerais do país, são um bom ponto de partida para participar de processos de diálogo social e uma base para ações sindicais.

50. https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4b389604-es/index.html?itemId=/content/component/4b389604-es
51. Silvia Lara e Álvaro Ramírez, consultores, Modelo de Intervenção, Estratégia de Formalização para a República Dominicana, Versão de Rascunho para Consulta, OIT, Governo da República Dominicana,
52. Silvia Lara e Álvaro Ramírez, consultores, Guia de Implementação e Recursos de Apoio para o Modelo de Intervenção para Formalização na República Dominicana.

República Dominicana



d) Estratégias ou planos de ação das organizações sindicais, especialmente das centrais sindicais dos países, para promover a organização dos trabalhadores informais e sua formalização no mercado de trabalho.

Para formalizar os trabalhadores informais, os sindicatos devem se concentrar em entender e abordar a realidade deste setor; que seu estatuto e qualidade como trabalhadores sejam reconhecidos; adotar uma posição de solidariedade e classe e estabelecer uma relação horizontal, inclusiva e de reconhecimento como sujeitos com capacidade de autodeterminação.

No caso da República Dominicana, as três organizações nacionais filiadas à CSA, integradas na Mesa Sindical da República Dominicana, cada uma por si, e também de forma unitária em uma Mesa de Coordenação Setorial do Setor Informal, desenvolveu uma experiência significativa em andamento na organização e atenção aos aspectos da formalização deste setor.

No caso do **CASC**, um relatório de 2016[53], reconheceu a longa história de trabalho na organização de trabalhadores no setor informal. E ele afirma a abertura a "todas as expressões organizadas do movimento operário". Em seus documentos e declarações, menciona "associações de trabalhadores do setor informal, da economia informal, trabalhadores autônomos, profissionais liberais e técnicos".

Dados recentes fornecidos pela direção da organização indicam que ela conta com a participação da Federação Nacional dos Trabalhadores e Empre-

53. https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-EAyTA/RELATS.A.TA.OrganizacionInformal.pdf

gados do Setor Privado (FENTEP/CASC), cuja estrutura é composta por sindicatos, associações e coordenadorias regionais que reúnem 132 organizações[54] base composta por setores[55]. Além disso, a CASC conta com a Associação Mútua de Serviços de Solidariedade (AMUSSOL), instituição sem fins lucrativos que promove a solidariedade como órgão especializado da Confederação Autônoma dos Sindicatos de Classe (CASC). Está aberto a todos os trabalhadores autônomos (na economia informal) que, devido ao seu nível de renda e vínculo empregatício, se qualificam para entrar no regime contributivo.

A sua finalidade consiste em promover a participação e a integração de todos os trabalhadores no Sistema de Previdência Social Dominicano, fomentando neles uma consciência solidária e humanística, que contribua para a transformação da sociedade dominicana. [56]

Na **CNUS**, eles indicam que têm uma Secretaria de Economia Informal dentro de sua estrutura; eles se juntam a organizações de "trabalhadores autônomos e profissões ou ofícios". Eles têm a Federação Nacional dos Trabalhadores e Vendedores de Mercado (FENAVEMER)[57], que é uma organização sem fins lucrativos, dedicada a representar, organizar, treinar, reivindicar e promover os interesses e o desenvolvimento de associações e organizações afiliadas, bem como de todos os vendedores e trabalhadores do mercado.[58]

Por sua vez, a CNTD inclui organizações nacionais de trabalhadores que têm caráter e natureza sindical, regidas pela Lei 122-05 sobre associações sem fins lucrativos. Criou uma Secretaria para os Assuntos Informais e conta com duas federações e diversas organizações setoriais ou regionais que, segundo dados fornecidos pelos seus dirigentes,[59] riundos de diversos setores[60].

Além disso, durante 2024, com o apoio e a assistência técnica da OIT como parte do projeto *"Estratégia Integrada para Facilitar a Transição para a Economia Formal no Âmbito das Políticas de Recuperação Econômica e Recupe-*

54. FENTEP, em OIT, "Estratégia Sindical para a Transição para a Formalidade dos Trabalhadores Autônomos na República Dominicana", julho de 2024.

55. Setores como: Vendedores ambulantes; Guias turísticos; Vendedores de artesanato; Artesãos; Vendedores agrícolas; Operadores turísticos; Barqueiros e carregadores; Agentes do mar; Trabalhadores portuários; Associação de cadi; Vendedores ambulantes; Associação de empreendedores; entre outros.

56. https://amussol.org.do/

57. Pablo de los Santos Figuereo, en OIT, "Estrategia sindical de transición a la formalidad para los y las trabajadores/as por cuenta propia de la República Dominicana", julio 2024.

58. https://opencorporates.com/companies/do/347817

59. Bienvenido Sabino, CNTD, em OIT, "Estratégia Sindical para a Transição para a Formalidade dos Trabalhadores Autônomos na República Dominicana", julho de 2024.

60. Federação Nacional dos Trabalhadores Unidos, FENTRAUNIDAS; a Federação dos Trabalhadores da Região Sudeste de San Juan, FETRASANJUAN (agricultores); a Empresa de Transporte de Cargas Leves e Afins do Município de Boca Chica, CONTRACAMBOCA; a Associação de Vendedores Ambulantes e Empresários do Leste, ASOBUEME; Associação de Vendedores Ambulantes Organizados de Santiago e Cibao; a Associação de Vendedores e Pescadores Artesanais da Praia de Bávaro, Punta Cana, Macau e Arena Gorda de Vendedores, ASOVEPABAPUMA; a Associação de Vendedores de Roupas Usadas (PACA) de San Pedro de Macorís; Associação Nacional de Conchos de Motocicleta, ASONAMOTO

ração do Emprego Pós-COVID-19" na República Dominicana, as três centrais sindicais dominicanas desenvolveram e aprovaram uma ***"Estratégia Sindical para a Transição para a Formalidade dos Trabalhadores Autônomos na República Dominicana".***

Em resumo, esta estratégia inclui os seguintes aspectos operacionais:

a) Um plano de formação voltado para o desenvolvimento de capacidades de participação em organizações sindicais e de defesa de seus direitos, cujo objetivo é: *Assegurar que os trabalhadores informais melhorem suas competências como indivíduos com potencial para exercer seu empoderamento, capacidade organizacional e participar de um processo de transição da informalidade para a formalidade, fortalecendo as centrais sindicais.*

b) Um plano organizacional para grupos prioritários visando sua formalização, concentrado em grupos prioritários para atuarem como sujeitos buscando sua formalização. Presta especial atenção à reativação da Mesa Sindical Setorial, que reúne as três Federações das três centrais sindicais: CNTD, CNUS e CASC, como espaço vital para viabilizar toda a estratégia de transição para a formalidade e para fortalecer o sujeito sindical como protagonista dessa estratégia em suas relações com outros setores.

c) Uma estratégia de informação e comunicação, com o objetivo de *desenhar e desenvolver uma campanha de comunicação dirigida aos trabalhadores dos grupos prioritários, mas que impacte também todo o setor informal e autônomo, para que identifiquem nas centrais sindicais os seus aliados mais próximos e se sintam incentivados a seguir as suas orientações relativamente à transição para a formalização.*

Os componentes da Estratégia incluem um Plano de Implementação e Monitoramento, um cronograma e acordos operacionais adotados pelas três organizações. Esses acordos são a base para ações de curto, médio e longo prazo, com indicadores para medir o progresso em cada componente.

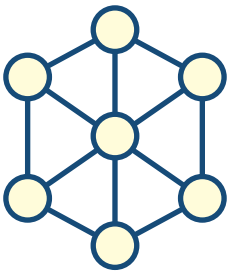
VI. Recomendações para aprofundar estratégias de transição da informalidade para a formalidade.

Um dos elementos relevantes para enfrentar a informalidade nas formas clássicas e novas é **levar em conta** os fatores estruturais que a promovem, como a desigualdade social, sua **heterogeneidade**, sua **territorialidade**, para assim avançar em direção a um desenvolvimento inclusivo e sustentável com trabalho decente.

A R204 da OIT reconhece que a alta incidência da **economia informal** é um obstáculo ao desenvolvimento empresarial, às receitas fiscais, às instituições fortes e à concorrência justa nos mercados nacionais e internacionais, bem como à garantia dos direitos dos trabalhadores, à proteção social, ao trabalho decente, ao desenvolvimento inclusivo e ao Estado de Direito. Além disso, a maioria das pessoas que **ingressa** na economia informal **não o faz por escolha,** mas como resultado da falta de oportunidades na economia formal e da falta de outros meios de apoio.

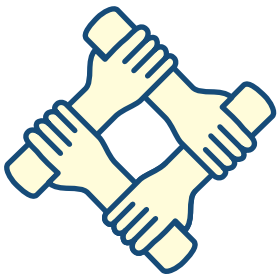
É vital reconhecer a importância de **políticas públicas** que promovam a transição para a economia formal como um processo essencial para alcançar o desenvolvimento inclusivo e tornar o trabalho decente efetivo para todas as pessoas. Nesse sentido, é possível identificar que na maioria dos países existem quadros regulamentares e políticas públicas, que se orientam formalmente para promover a transição dos trabalhadores para uma condição de informalidade, em direção à formalidade e que os países mantêm um claro interesse em adaptar suas regulamentações e ações políticas R204 da OIT, porém, o fazem sem considerar as **interseccionalidades** que a caracteriza.

Em consonância com os argumentos expostos, é importante uma **ação sindical bem estruturada** para influenciar a implementação dos marcos regulatórios e das políticas nacionais, bem como seu aprimoramento, para o reconhecimento pleno dos direitos trabalhistas e, em especial, para a proteção social dos trabalhadores informais. Para isso, é fundamental contar com propostas sindicais bem estruturadas e participar ativamente de processos de diálogo social que permitam chegar a acordos sobre estratégias de formalização.



O interesse dos países em considerar uma grande porcentagem de trabalhadores informais como um importante força motriz do trabalho e das suas economias, deve ser acompanhado pela construção de **políticas interligadas de emprego, proteção social, desenvolvimento produtivo, direitos trabalhistas,** etc. para promover a formalização. Nesse sentido, as centrais e confederações sindicais, bem como os sindicatos do setor, devem manter uma presença marcante e lutar para ganhar visibilidade e materializar ações em direção à formalização.

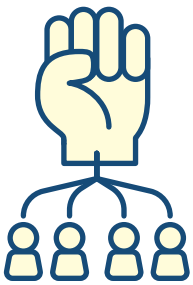
A implementação do Programa FORLAC 2.0, liderado pela OIT, exige o **diálogo social** em consonância com as normas da organização e, sobretudo, a participação das organizações de trabalhadores em situações informais, bem como das centrais sindicais de cada país. As diversas instâncias dos poderes executivo e legislativo deverão desenvolver políticas coordenadas que respondam às necessidades da classe trabalhadora em condições informais. Da mesma forma, realizar o respectivo acompanhamento para sua implementação e cumprimento.



Em consonância com os critérios da R204, os sindicatos devem garantir que seja desenvolvido um quadro político integrado para promover a transição para a formalidade, que considere um conjunto de intervenções em áreas como políticas macroeconômicas, comerciais, industriais, fiscais, setoriais e de infraestrutura que **promovam** o emprego decente e **unidades econômicas, especialmente as associativas**, como as cooperativas e a economia social e solidária.

Para esses novos tipos de empreendimentos associativos ou familiares, criar serviços financeiros, acesso e vinculação aos mercados e facilidades para melhorar a infraestrutura e a tecnologia; O acesso à educação, à aprendizagem ao longo da vida, ao desenvolvimento de competências profissionais adequadas às transformações do mercado de trabalho provocado pelas novas tecnologias, e que reconheçam os conhecimentos previamente adquiridos no exercício do seu trabalho ou em sistemas informais de aprendizagem, aumentando assim as possibilidades de ingresso a empregos formais à maioria das pessoas em situação informal.

A **diversidade** e **heterogeneidade** dos trabalhadores informais exigem uma atenção especial por parte das estratégias públicas e sindicais, para que reconheçam as interseccionalidades presentes neste setor, podendo adaptar as ações para sua formalização às necessidades específicas de cada subsetor dentro daquilo que representam nas estruturas ocupacionais dos países.



Sendo a informalidade uma realidade que impacta pelo menos 50% das pessoas ocupadas nos países, é necessário que, para um atendimento adequado, se trabalhe no **fortalecimento** dos atores tripartites, especialmente **dos sindicatos, e o empoderamento dos trabalhadores e trabalhadoras sob essa condição,** para que sejam sujeitos relevantes no desenvolvimento de uma ação coordenada para a transição rumo à sua formalização. Neste sentido, é necessário dispor de recursos suficientes para estas estratégias de formalização, especialmente a partir das instituições públicas que devem garantir plenos direitos humanos a todos os trabalhadores.

Transformar y fortalecer el Sindicato para Representar y Organizar a toda la Clase Trabajadora
Conferencia Continental 26 y 27 de noviembre de 2020

A representação dos trabalhadores informais e o surgimento de novas formas de emprego informal nas estruturas produtivas e trabalhistas do Brasil, Costa Rica, Peru e República Dominicana representam desafios significativos para os sindicatos quando se trata de organizar, representar e defender seus direitos. Isso implica um processo de **fortalecimento e transformação das**

organizações sindicais como prioridade para a integração e participação de todos os trabalhadores, em sua diversidade e pluralidade, e para avançar em sindicatos e organizações mais amplas, com novos espaços e diferentes formas de participação dos trabalhadores e seus grupos, como afirma a CSA em seu Roteiro de Fortalecimento e Transformação Sindical.

Para isso, é preciso rever a organização interna, aprofundar as experiências existentes **e construir novas formas de organização que ampliem a base de representação, integrando os diferentes setores distantes dos sindicatos.** Estes elementos exigem uma reflexão profunda e a definição de estratégias claras para a transformação e o fortalecimento do sindicalismo, com o objetivo de garantir a participação efetiva na concepção e implementação de estratégias de formalização em disputa com os interesses de outros setores, especialmente o capital e as empresas transnacionais, que tendem a privilegiar a informalidade como medida de redução de custo de mão de obra e distorcem a relação entre capital e trabalho, muitas vezes com a ideologia do empreendedorismo e da autogestão dos trabalhadores.

Referências bibliográficas

▸ Análise Setorial: Indicadores de Desempenho de Formalização Empresarial e Informalidade. Ministério da Produção.PeruEscritório Geral de Avaliação de Impacto e Estudos Econômicos, 2021

▸ Banco Central da República Dominicana, 26 de agosto de 2024, emhttps://www.bancentral.gov.do/a/d/6008-economia-dominicana--genera-238972-nuevos-trabajos-netos-en-doce-meses-situando-el-total-de-trabajos-por-encima-de-los-5-millones-en-abriljunio-de-2024.

▸ BID, Índice dos Melhores Empregos 2024, Qualidade do Emprego na América Latina: Entre a Informalidade e os Salários Insuficientes, Divisão de Mercados de Trabalho e Seguridade Social

▸ Bem-vindo Sabino, CNTD, em OIT, "Estratégia Sindical para a Transição para a Formalidade dos Trabalhadores Autônomos na República Dominicana", julho de 2024.

▸ Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL)/Organização Internacional do Trabalho (OIT), "Rumo à criação de melhores empregos no período pós-pandemia", Situação do Emprego na América Latina e no Caribe, n.º 28 (LC/TS.2023/70), Santiago, 2023

▸ CSA, Formalização: organização sindical e diálogo social do trabalho autônomo. Campanha Continental sobre Liberdade Sindical, Negociação Coletiva e Auto-Reforma Sindical, com apoio da OIT/ACTRAV, 2015

▸ CSA, Roteiro para o Fortalecimento e Transformação Sindical nas Américas 2021-2025

▸ CORTE: 16 CECUT: Lutas, Direitos e Democracia que transformam vidas.https://www.cut.org.br/acao/caderno-de-resolucoes-16-cecut-966e

▸ DESEMPENHO DO MERCADO DE TRABALHO PERUANO. Resultados em 2023. ComexPerú-Sociedade de Comércio Exterior do Peru

▸ Documento Unitário do Coletivo Intersetorial de Trabalhadores da Economia Informal.
Entrevista com Juliano Fripp da UNICAB. membro da Coordenação Intersetorial.15/10/2024.

▸ Entrevista em vídeo com Olman Chinchilla, Presidente do CMTC, e Fanny Sequiera, Secretária Geral do CTRN, 01/10/2024.

▸ Estatuto da Frente Parlamentar em Defesa dos Trabalhadores da Economia Informal, Brasil

▸ Estratégia Nacional de Empregabilidade e Talento Humano: Brete Costa Rica 2023-2027 / Ministério do Trabalho e Previdência Social. Sistema Nacional de Emprego (SNE), San José, Costa Rica: MTSS, 2023

▸ Estratégia Nacional para a Transição para a Economia Formal Implementação da Recomendação 204 da OIT na Costa Rica.

▸ Estratégia Setorial para Formalização do Trabalho. Ministério do Trabalho e Proteção ao Trabalho, Peru. Resolução Ministerial n° 071-2028-TR, 7 de março de 2018.

▸ FENTEP, em OIT, "Estratégia Sindical para a Transição para a Formalidade dos Trabalhadores Autônomos na República Dominicana", julho de 2024.

▸ Governo da República Administração Alvarado Quesada 2018-2022,Relatório de Gestão 2020-2021, Ministério do Trabalho e Previdência Social.

▸ Rumo a empregos mais formais na República Dominicana Estudo Multidimensional da República Dominicana, OCDE 2023

▸ https://amussol.org.do/

▸ https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/10/31/ibge-aponta-que-pais-teve-taxa-de-informalidade-de-388-no-trimestre-ate-setembro.htm?cmpid=copiaecola, Visto el 08/10/24b3n

▸ https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/10/31/ibge-aponta-que-pais-teve-taxa-de-informalidade-de-388-no-trimestre-ate-setembro.htm

▸ https://opencorporates.com/companies/do/347817

▸ https://www.ilo.org/es/forlac-20

▸ https://www.ilo.org/es/projects-and-partnerships/projects/for-lac-formalizacion-de-la-informalidad

▸ https://www.mt.gob.do/index.php/noticias/item/ministerio-de--trabajo-presenta-plan-nacional-de-empleo

▸ https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4b389604-es/index.html?itemId=/content/component/4b389604-es
https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-EAyTA/RELATS.A.TA.OrganizacionInformal.pdf
https://www.ugt.org.br/Noticias/75807-9o-Mutirao-de-Emprego--da-UGT-Sucesso-com-Apoio-do-Movimento-Sindical

▸ INEC, Pesquisa Contínua de Emprego do segundo trimestre de 2024, Resultados Gerais, San José, Costa Rica, agosto de 2024

▸ EiInformações de trabalhadores do Coletivo Intersetorial de Trabalhadores da Economia Informal. Brasil. outubro de 2024

▸ Instituto de Pesquisa y Estadística Aplica IPEA. Carta de Cojuntura 64/18. 3er trimestre 2024

▸ José Carlos Mora Guerrero, Formalização do Emprego na Costa Rica. Propostas de política trabalhista, FES, junho de 2020

▸ L. Abramo, “Políticas para enfrentar os desafios das antigas e novas formas de informalidade na América Latina”, série Políticas Sociais, n.º 240 (LC/TS.2021/137), Santiago, Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), 2021

▸ MEIC, Importância da Formalização e Registro de PMEs para Micro, Pequenas e Médias Empresas, Costa Rica

▸ Ministério do Meio Ambiente e Energia, 2023. Estratégia Nacional de Economia Circular. Ministério do Meio Ambiente e Energia, MINAE. San José, Costa Rica.

▸ Ministério da Produção do Peru. Análise Setorial da Formalização e Informalidade Empresarial. Escritório Geral de Avaliação de Impacto e Estudos Econômicos Escritório de Estudos Econômicos. Outubro de 2023.

▸ MTSS, MEIC, Governo da Costa Rica, Estratégia Nacional de Emprego e Produção 2014

▸ Novas regras, maior visibilidade: melhorando a medição da economia informal, 23 de outubro de 2023, emhttps://ilostat.ilo.org/es/blog/new-standards-increased-visibility-improving-measurement-of-the-informal-economy/

▸ OIT/Escritório Regional para a América Latina e o Caribe, Estratégia de Formalização para a América Latina e o Caribe 2024-2030, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2024

▸ OIT / Escritório Regional para a América Latina e o Caribe, Panorama do Trabalho 2023, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2023

▸ OIT, Estudo sobre as características, causas e fatores determinantes da informalidade a nível setorial, Elaborado por: Grupo Línea Base, para: Organização Internacional do Trabalho (OIT), (PO n° 40446491/0), 14 de maio de 2024 | Santo Domingo, República Dominicana, rascunho para fins de consulta, página 40

▸ OIT, Programa para a Promoção da Formalização na América Latina e no Caribe. Promoção da formalização do trabalho doméstico no Brasil 2015.

▸ OIT, Programa para a Promoção da Formalização na América Latina e no Caribe. Políticas para a formalização de micro e pequenas empresas na Costa Rica, 2014

▸ OIT, Recomendação n.° 204 relativa à transição da economia informal para a formal, 2015 (n.° 204): Um guia para os trabalhadores / Organização Internacional do Trabalho, Gabinete para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV). Genebra: OIT, 2017

▸ OIT, Relatório. Promovendo a transição da economia informal para a formal na América Latina e no Caribe: sistematização de algumas iniciativas inovadoras de organizações de trabalhadores e organizações de empregadores, 2023

▸ Pablo de los Santos Figuereo, em OIT, “Estratégia sindical para a transição para a formalidade dos trabalhadores autônomos na República Dominicana”, julho de 2024.

▸ PERU: Comportamento dos indicadores do mercado de trabalho em nível nacional e em 26 cidades. PRIMEIRO TRIMESTRE DE 2024. Pesquisa Nacional de Emprego Permanente (EPEN)

▸ Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, Fundo de População das Nações Unidas e Escritório das Nações Unidas para Serviços de Projetos, primeira sessão regular de 2023, Nova York, 30 de janeiro a 3 de fevereiro de 2023, Item 7 da agenda provisória, Programas nacionais e assuntos relacionados, documento do programa para a República Dominicana (2023-2027).

▸ Situação do emprego formal e informal na região metropolitana de Lima, 2022. Boletim socioeconômico trabalhista da região metropolitana de Lima. Rede de observatórios socioeconômicos do trabalho. OSEL Metropolitana Lima.

Todos los derechos reservados © 2024.

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas Buenos Aires

404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay, www.csa-csi.org

Diciembre 2024.