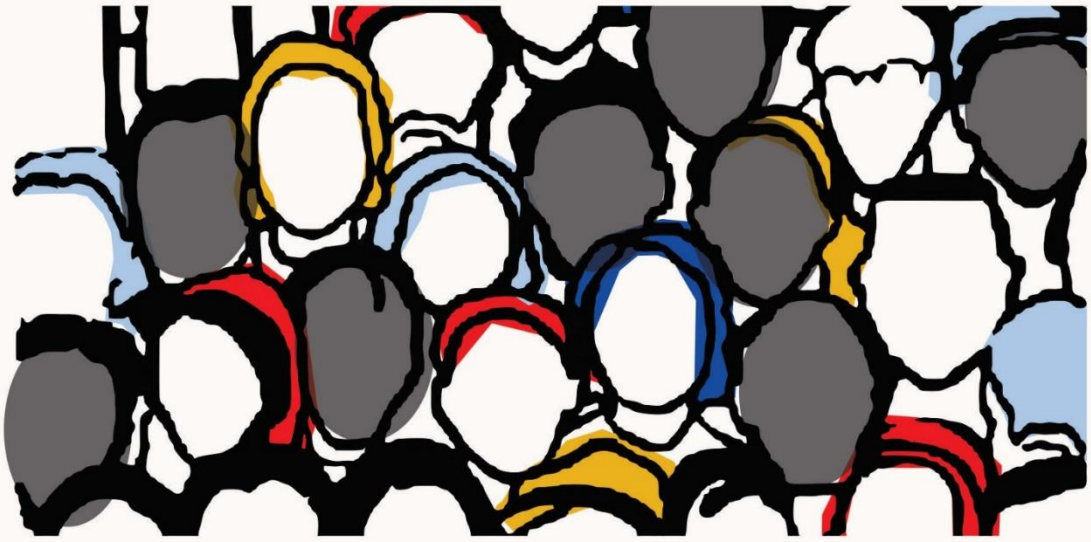
Promoção:

FNA
FEDERAÇÃO NACIONAL DOS ARQUITETOS E URBANISTAS

Realização:

ARQUITETURA HUMANA

t.a.b.a



trabalhadores articulados em benefício da arquitetura

ARQUITETURA HUMANA

PESQUISA

Relatório contendo a descrição dos estudos levantados.

* VERSÃO SEM REVISÃO ORTOGRÁFICA

Arquiteta e Urbanista Karla Moroso
Arquiteta e Urbanista Taiane Beduschi

SUMÁRIO

I. APRESENTAÇÃO 5

II. INTRODUÇÃO – O CONTEXTO SOCIAL, ECONÔMICO E POLÍTICO DO PAÍS 8

III. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 12

3.1. Contexto e forma de coleta das informações 15

IV. ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO ARQUITETO E URBANISTA NA PERSPECTIVA DAS NORMAS 25

4.1. RELAÇÕES DE TRABALHO E RELAÇÕES DE EMPREGO 25

4.2. O contexto das relações de trabalho e emprego 27

4.3. Da ideia de seguridade social às regulamentações do mundo do trabalho 29

4.3.1. Os tributos e o financiamento das políticas públicas 31

4.3.2. O FGTS 34

4.4. O Regime de Tributação 36

4.2.2.1 Sociedade Simples 41

4.2.2.2 Empresas Individuais 43

4.2.2.3 Sociedades Limitadas 44

4.2.2.4 Sociedades Cooperativas 46

V. ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO ARQUITETO E URBANISTA NA PERSPECTIVA DAS SUAS PRÁTICAS 61

5.1. Identificação 62

5.2. CARACTERIZAÇÃO 64

5.3. ESTRUTURA ORGANIZATIVA 70

5.4. Porte e estrutura 72

5.5. AVALIAÇÃO E CONSIDERAÇÕES DOS RESPONDENTES 80

5.6. AS PRATICAS DAS ESTRUTURAS COOPERATIVADAS 87

VI. ENTRE A NORMAS QUE REGULAM E A PRATICA PROFISSIONAL, OS DESAFIOS DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL 90

VII. CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS 94

VIII. REFERÊNCIAS 95

IX. ANEXOS 96

I. APRESENTAÇÃO

O AH Serviços de Arquitetura Humana apresenta, neste documento, o resultado da Etapa II do Plano de Trabalho proposto para o desenvolvimento das atividades que visam aprofundar o conhecimento de arquitetos e urbanistas sobre as relações de trabalho possíveis no atual contexto social e econômico do país.

Trata-se da primeira etapa do processo de estruturação do escopo do projeto denominado de "O futuro das relações de trabalho e a atuação do arquiteto na construção destes espaços", o qual foi discutido entre a diretoria da FNA e o escritório Ah! Arquitetura Humana, e que tem por objetivo instrumentalizar arquitetos e urbanistas, a partir dos sindicatos, para que reduzam os danos causados pelas relações de trabalho atualmente estabelecidas e adotem relações de trabalho que viabilizem um exercício profissional digno e sustentável. Para tanto, este projeto estrutura-se em três momentos: Conhecer, instrumentalizar e compartilhar.

O primeiro momento – **Conhecer** - tem por objetivo o conhecimento do estado da arte da realidade a ser caracterizada e analisada. Tendo por base o escopo delineado para o projeto, se propôs dois tipos de pesquisa. Uma primeira de caráter mais exploratório, utiliza como estratégia e pesquisa documental e normativa relativa as formas de relação de trabalho e exercício da profissão, nas suas dimensões jurídica e tributária. O objetivo desta etapa é o de explorar todas as formas de relações de trabalho possíveis, legais e sustentáveis. O segundo tipo de pesquisa tem por objetivo conhecer a realidade vivida pelo público-alvo deste projeto, ou seja: os arquitetos com até 5 anos de formados que atuam com arquitetura popular. Nesta etapa se adotou como estratégia o mapeamento de algumas iniciativas representativas nos estados onde a FNA tem base sindical e a entrevista estruturada dos arquitetos que atuam na gestão destas iniciativas. Longe de parecer um censo, esta etapa pretendeu conhecer a realidade numa perspectiva mais qualitativa e a partir de alguns casos. O objetivo desta etapa foi o de identificar as relações de trabalho aplicadas no cotidiano das iniciativas identificadas. A partir dele, se buscou identificar os danos causados pelas relações de trabalho que existem hoje, na perspectiva dos arquitetos e da sua atuação em relação às normas vigentes e aquelas que estão em debate.

O momento II – **Instrumentalizar** - tem por objetivo criar ferramentas para a instrumentalização dos sindicatos na sua missão de defender o trabalho digno para arquitetos e urbanistas. Este momento parte da mobilização dos sindicatos para o desenvolvimento deste projeto. Os sindicatos são procurados para orientações e denúncias sobre as relações de trabalho que se estabelecem á luz da legislação trabalhista. São conhecidos os casos de trabalho assalariado descolado das garantias e direitos trabalhistas, da ausência da carteira assinada, salários e honorários abaixo do mínimo estabelecido, ausência de contratos, sociedades de fachada, etc. Sabe-se ainda que um contingente significativo de arquitetos autônomos e até mesmo que instituem empresas, não estabelecem relação com os sindicatos, muito embora também sejam lesados pelas relações de trabalho que estabelecem para si e para com outros arquitetos quando ocorrem subcontratações. Nesse sentido estes dois movimentos, o de identificar denúncias a partir dos sindicatos e o de se aproximar da realidade vivida pelas iniciativas se faz necessária para compreensão das relações de trabalho que estão sendo estabelecidas pelos arquitetos na atualidade.

Este momento terá como produto a elaboração de um manual de orientações para arquitetos e urbanistas para atuação profissional (cartilha). Juntamente com a elaboração da cartilha, será construído uma estratégia para partilhar o conteúdo adquirido com os arquitetos nos seus estados. É diretriz deste projeto, fortalecer os arquitetos recém-formados e os futuros arquitetos. Neste sentido a estratégia a ser construída junto aos sindicatos deverá levar em conta ações junto às escolas de arquitetura e urbanismo e, esta relação poderá estar associada à FENEA para a implementação. O material a ser elaborado – cartilha – poderá ainda estar associado a estratégias de visibilidade que tenham como objetivo sensibilizar, informar, educar e difundir o conhecimento. A implementação destas atividades não integrará o escopo deste projeto, mas serão informadas à FNA de modo que possam integrar o plano de ação futuro da entidade.

O Momento III – **Compartilhar** – tem por objetivo compartilhar e divulgar o conhecimento acumulado com os sindicatos, em um primeiro momento e, num segundo com os arquitetos, sejam eles estudantes ou profissionais que integram o público-alvo deste projeto. Para este compartilhamento, o projeto propõe a realização de duas oficinas com os sindicatos para trabalhar metodologias e formas de compartilhamento do conteúdo deste projeto.

*****

Este documento apresenta os resultados do primeiro momento – **Conhecer.** Ele parte de uma introdução, que contextualiza as relações de trabalho e as transformações que estão na perspectiva da atuação profissional de arquitetos, seguindo para a descrição dos objetivos e da metodologia propostos para o desenvolvimento das atividades, e estruturando o seu conteúdo central em mais 5 capítulos.

O primeiro aborda, de modo descritivo, as normas vigentes que regulamentam as atividades profissionais do arquiteto e urbanista, abordando de modo relacional, as questões de ordem tributárias. Busca, de modo singelo, descrever a natureza destas normas e tributos e a sua relação com o mundo do trabalho do arquiteto e urbanista. O segundo capitulo, apresenta o resultado da pesquisa que foi realizada junto aos arquitetos e urbanistas vinculados às iniciativas, entendidas como empresas, negócios, coletivos, associações, entre outros arranjos utilizados pelos arquitetos e urbanistas para o desenvolvimento das suas atividades, tendo como foco para o desenho de uma amostra deste universo tão amplo, as iniciativas que atuam com arquitetura popular. O quarto capítulo, traz os desafios enfrentados pelos arquitetos e urbanista no desenvolvimento das suas atividades laborais, na perspectiva das suas relações no campo do trabalho e sua regulamentação. O quinto capítulo, busca apontar perspectivas para o desenvolvimento das atividades profissionais de arquitetos e urbanistas, e por fim o sexto capitulo aponta algumas diretrizes para o material didático a ser elaborado para o próximo momento deste projeto denominado de compartilhar.

***

II. INTRODUÇÃO – O CONTEXTO SOCIAL, ECONÔMICO E POLÍTICO DO PAÍS

Este trabalho tem como objeto as relações de trabalho do arquiteto e urbanista e como público-alvo os arquitetos e urbanistas com até 5 anos de formação e que atuam com arquitetura voltada para as populações vulneráveis. Parte da leitura das relações de trabalho que estão sendo estabelecidas nas diferentes arenas de atuação profissional à luz da legislação vigente, de modo a contrapor a situação fática vivida pelos arquitetos no desenvolvimento das suas atividades profissionais na escala do cotidiano.

As relações de trabalho não podem ser vistas descoladas do contexto econômico e cultural no qual estão inseridas. As mudanças nelas implicadas, não são novidades. Elas acompanham as transformações do próprio sistema capitalista, que ao longo das décadas vem se descolando do trabalho assalariado, e se aproximando das relações flexíveis, fragmentadas e plurais que são postas pela pós-modernidade. Esse contexto exige que o trabalho, antes estável e protegido por direitos, passe a ser cada vez mais desregulamentado, fragmentado e, portanto, precarizado. Associa-se neste contexto, as mudanças tecnológicas, que além de alterarem as relações de trabalho ao substituírem a força de trabalho, fortalecem o domínio das grandes corporações sobre os meios de produção. No campo da arquitetura e do urbanismo, essa realidade pode ser observada no acesso dos profissionais aos programas e tecnologias (seu meio de produção) disponíveis no mercado, seus valores monetários e as suas fortes tendencias a padronização dos produtos.

A precarização, decorrente deste contexto, pode ser traduzida pelas relações de trabalho que passam a retirar os direitos dos trabalhadores e a atribuir-lhes as cargas tributárias. Na esteira destas transformações, vêm as reformas trabalhistas e previdenciárias propostas pelo governo, a exemplo da Lei n.º 13.467, sancionada em 2017, que alterou a CLT, com o objetivo de adequar a legislações às novas relações de trabalho.

Essas novas relações de trabalho contribuem para o aumento das desigualdades sociais. Vivemos em uma sociedade capitalista de mercado, onde itens que são indispensáveis para o desenvolvimento da vida, como água, terra, casa e alimento, são mercadorias disponíveis no mercado e acessível para aqueles que dispõem dos recursos necessários para adquiri-las. Esses recursos, para as camadas mais pobres da população – os trabalhadores – só vem mediante o

trabalho. Se, esse trabalho é inexistente ou precarizado, inexistente e precarizada será a vida destes trabalhadores, ou seja: há uma interferência direta destas novas relações de trabalho na qualidade de vida das pessoas.

O arquiteto e urbanista tem como princípio ético profissional "*defender os direitos fundamentais da pessoa humana, conforme expressos na Constituição brasileira e em acordos internacionais*" (Código de Ética Profissional). Para além disso, tem obrigações para com o interesse público de "*respeitar o teor das leis que regem o exercício profissional, considerando as consequências de suas atividades segundo os princípios de sustentabilidade socioambiental e contribuindo para a boa qualidade das cidades (...)"* e *"defender o direito à Arquitetura e Urbanismo, às políticas urbanas e ao desenvolvimento urbano, à promoção da justiça e inclusão social nas cidades, à solução de conflitos fundiários, à moradia, à mobilidade, à paisagem, ao ambiente sadio, à memória arquitetônica e urbanística e à identidade cultural"*. A atuação do arquiteto e urbanista é, portanto, central para a promoção da qualidade de vida da população.

No entanto, o que temos no Brasil é uma elitização da arquitetura associado a um certo "endeusamento da arquitetura autoral e de talento genial" (Whittaker, 2011), que acaba direcionando uma massa significativa de arquitetos para um mercado restrito e disputado, enquanto uma minoria direciona o seu trabalho para defender direitos fundamentais, como a moradia, e promover a justiça e inclusão nas cidades, ofertando serviços extremamente necessários, de modo voluntariado ou ainda com remunerações que são irrisórias, violadoras de direitos. Violadora do seu direito a um trabalho digno. Estes dois extremos, além de demarcarem uma distorção no acesso e na oferta dos serviços de arquitetura, contribuem para a desvalorização e precarização do trabalho do arquiteto e urbanista.

A precarização das relações de trabalho associada à perda de direitos e ao aumento do desemprego, em uma econômica que tem se mostrado frágil e incapaz de absorver o contingente de trabalhadores e trabalhadoras disponíveis, contribui para o aumento da pobreza e das desigualdades no país. Ela pode ser verificada na adoção, cada vez maior, dos contratos por hora trabalhada, que desconsidera, entre outros, as horas de descanso do trabalhador previstas nas remunerações mensais.

As novas relações de trabalho também trazem consequências para os cofres públicos, responsáveis pelo financiamento das políticas públicas tão necessárias para a garantia dos direitos sociais. Quanto menor o número de pessoas assalariadas, menor é a contribuição para a previdência e para os fundos públicos, como o FGTS e o FAT, que são fontes importantes para investimentos em habitação e infraestrutura urbana, impactando as ações estatais pela escassez de recursos.

Para além das questões econômicas existem as questões de ordem mais cultural. No Brasil, segundo o CAU|BR mais de 85% das obras realizadas no Brasil não contaram com a participação de um responsável técnico – arquiteto ou engenheiro. Esta realidade, que atinge diferentes camadas sociais da população, torna-se ainda mais evidente quando falamos das populações mais vulneráveis, cuja necessidade por moradia encontra obstáculos anteriores ao de "erguer um teto", visto que o acesso à terra urbanizada também é um grande desafio a ser enfrentado para a garantia plena do direito à cidade e à moradia.

É na esteira destas transformações das relações de trabalho do arquiteto e urbanista, que se insere as iniciativas que visam prestar assistência técnica de arquitetura para as famílias de baixa renda com base na Lei Federal 11.888/2008. Uma lei que tem sua origem na década de 60 com o Programa ATMI – Assistência Técnica para Moradia Isolada, um programa que deu origem ao primeiro documento público a consolidar uma proposta de assistência técnica em arquitetura (MELLO,2021). O programa tinha como objetivos promover o acesso à arquitetura para as famílias de baixa renda e ampliar o mercado de trabalho do arquiteto. Atentos aos efeitos do sistema capitalistas nas relações de trabalho, o documento que foi apresentado no Congresso Brasileiro de Arquitetos de 1976, orientou a organização dos profissionais em cooperativas, a partir de um esforço de mobilização dos sindicatos, de modo a impedir uma apropriação deste mercado pelas empresas. Essa apropriação, projetada na década de 1970, é uma realidade nos dias de hoje. O fomento da ATHIS impulsionou inúmeras iniciativas, negócios sociais e startups que na esteira do empreendedorismo envolveram inúmeros arquitetos em seus arranjos para viabilizar as ações de ATHIS. Diante da ausência de políticas públicas ou outras estratégias que garantam uma remuneração justa e sistêmica para os profissionais de arquitetura, torna-se relevante compreender como estão sendo estabelecidas as relações de trabalho neste universo de atuação profissional.

A realidade que está posta aos profissionais de arquitetura requer um profundo conhecimento desse mercado, sobretudo para os profissionais que estão saindo das faculdades. É importante que arquitetos e urbanistas compreendam, desde a sua formação, a sua atuação profissional do modo contextualizado, para poder equacionar as perdas e ganhos diante da realidade econômica, política e social em que vivem. Essa pode ser uma estratégia para mobilizar a categoria pela garantia dos seus direitos, contra as propostas que precarizem as suas condições de trabalho e para incidir e se posicionar nos espaços que estão construindo essas novas relações de trabalho.

A FNA, entidade promotora deste projeto, tem como propósito a luta contra a precarização do trabalho do arquiteto e urbanista, independente do modo e das relações de trabalho que são adotadas. A entidade precisa estar atenta a todas elas de modo a se posicionar em defesa dos arranjos normativos que melhor dialoguem com as necessidades dos profissionais e protegem e garanta os seus direitos, observando a as relações de trabalho estabelecida nas diferentes arenas da atuação do arquiteto e urbanista.

III. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Do desenho metodológico de uma pesquisa deriva o conjunto de processos operacionais que permitirão o conhecimento da realidade que se pretende transformar a partir das ações do projeto. Medir os efeitos destas ações na realidade implica em conectar conceitos e alinhar propósitos. Para tanto o processo de elaboração deste projeto incorporou um momento prévio de preparação, que envolveu a realização de 3 reuniões da equipe com a Federação Nacional dos Arquitetos.

Figura 1 – Alinhamento de Propósito | Diagrama Conceitual

O proposito deste projeto é fortalecer arquitetos e urbanistas na luta contra a precarização do seu trabalho, entendendo que no escopo deste projeto estão todos os arquitetos e urbanistas, independente das suas relações de trabalho e/ou emprego, ou arenas de atuação profissional.

De modo a viabilizar um diagnóstico expedito com elementos suficientes para compreensão do cotidiano dos profissionais de modo a identificar desafios e perspectivas, a amostra para a pesquisa do mundo do trabalho do arquiteto e urbanista, foi delineada considerando o jovem arquiteto e o universo da arquitetura popular, entendendo ser este o universo, onde estão presentes de modo mais potente, os desafios para a garantia do trabalho digno.

Neste sentido, foram identificados profissionais e iniciativas (empresas, negócios sociais, startups, coletivos, redes, ong, etc.) que envolvem arquitetos que atuam com arquitetura popular, para contribuírem com a pesquisa proposta por este projeto. Foram identificadas e

mapeadas, durante o mês de setembro e outubro de 2021 83 iniciativas em 14 estados do país. O Quadro abaixo apresenta a amostra desta pesquisa.

QUADRO I - LEVANTAMENTO DE INICIATIVAS E EXPERIÊNCIAS DE ATHIS				
	NOME/RAZÃO SOCIAL	**NATUREZA JURÍDICA**		**CIDADE/UF**
1	Renova Habitação (2019)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	AL	Arapiraca/AL
2	ARQUITETOS DA VILA (2018)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	MG	Belo Horizonte/MG
3	COMUTA (2018)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	SP	São Paulo/SP
4	MORÁ (2019)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	MG	Belo Horizonte/MG
5	MORADIGNA CONSTRUÇÕES (2017)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	SP	São Paulo/SP
6	CONJUNTO (2019)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	MG	Belo Horizonte/MG
7	METROPOLE 1:1 (2018)	Coletivo	SP	São Paulo/SP
8	MODLAR	Escritório (Negócio de Impacto Social)	MG	Belo Horizonte/MG
9	FIO ASSESSORIA		SP	São Paulo/SP
10	REPARAÇÃO (2013)	OSC sem fins lucrativos	SP	Bragança Paulista/SP
11	SEM MUROS		SP	São Paulo/SP
12	COLETIVO PANÃ ARQUITETURA SOCIAL (2020)	Coletivo	DF	Brasilia/DF
13	ARQ TAB Arquitetura e Design	Escritório de Arquitetura	SP	São Paulo/SP
14	Oca Arquitetura Popular (2020)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	DF	Brasilia/DF
15	HUBLAR	Escritório (Negócio de Impacto Social)	SP	Sorocaba, SP
16	Bem Estar Urbanismo Popular		DF	Brasília/DF
17	Teto Koletivo	conferir	ES	Vitória, ES
18	BANDEIRA – HABITAÇÃO POSSÍVEL (2018)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	DF	Brasilia/DF
19	J09 STUDIO	conferir	SP	Zona Sul/SP
20	COLETIVO MEIO (2020)	Coletivo	RS	Caxias/RS
21	ARQUITETURA PARA O POVO	Escritório (Negócio de Impacto Social)		
22	Instituto Território (Flavio Tavares)		PB	Conde/PB
23	MEMORAR ARQUITETURA POPULAR	Escritório (Negócio de Impacto Social)		
24	Instituto Vivenda	Empresa	SP	São Paulo
25	Natalia Alano	Autônomo	RS	São Leopoldo
26	Arquiteto Baixa renda	conferir	PE	Recife/PE
27	Coletivo +1/4			
28	Estúdio Dignifica	Extensão	RJ	Região N e NFluminense
29	Engenharia e tecnologia			
30	Negritude FeNEA	Coletivo de Negritude da FENAE	BR	Nacional
31	TRAÇO E ATO - Reformas e Construções	Escritório (Negócio de Impacto Social)	PE	São Lourenço da Mata
32	Mulheres Bio Construtoras			
33	Ladrilho Urbanismo e Arquitetura	Escritório de Arquitetura e Urbanismo	CE	Fortaleza

34	Habita Brasil Arquitetura	Escritório	SP	Baixada Santista/SP
35	Espaço Urbe	Escritório	RJ	Rio de Janeiro
36	POPLAR ARQUITETURA	Escritório	BA	Vitória da Conquista
37	Ambiens Sociedade Cooperativa	Cooperativa	PR	Curitiba/PR
38	Francine	Autônomo	SC	Florianópolis/SC
39	De Casa em Casa (2020)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	SC	Florianópolis/SC
40	URBE Ateliê de Arquitetura	Escritório de Arquitetura	SC	Florianópolis/SC
41	ARQTETO ARQUITETURA SOCIAL	Escritório (Negócio de Impacto Social)	RS	Gramado/RS
42	ARQPODEMOS (2020)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	SP	Itapevi
43	Reformarias (2020)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	PB	João Pessoa/PB
44	ATOS COLABORATIVOS (2017)		MG	Juiz de Fora/MG
45	RECONSTRULAR (2019)		MG	Lavras/MG
46	É possível arquitetura	Arquiteta Autônoma	AL	Maceío/AL
47	GEATHIS (2017)	Coletivo - Grupo de Estudos	PR	Maringá/PR
48	Viabiliza Obra	Escritório (Negócio de Impacto Social)	PR	Maringá/PR
49	EFICIOBRA (2019)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	RS	Pelotas/RS
50	Cassius Baumgarten	Autônomo (conferir)	RS	Pelotas/RS
51	CDES	ONG	RS	Porto Alegre, RS
52	TRANSLAB URB (2014)	Coletivo	RS	Porto Alegre/RS
53	KOPA COLETIVA	Escritório (Negócio de Impacto Social)	RS	Porto Alegre/RS
54	VERSA	Escritório de Arquitetura e Urbanismo	RS	Porto Alegre/RS
55	MÃOS – Arquitetura Terra e Território	Escritório de Arquitetura e Urbanismo	RS	Porto Alegre/RS
56	TURBA	Coletivo	RS	Porto Alegre/RS
57	YAPO	Coletivo	RS	Porto Alegre/RS
58	Débora Franciele	Autônomo	RS	Porto Alegre/RS
59	Coletivo HABITA	Coletivo	RS	Porto Alegre/RS
60	MUDA (MudaComoDá)	Escritório de Arquitetura e Urbanismo	RS	Porto Alegre/RS
61	Josiane Scotton	Autônomo	RS	Porto Alegre/RS e Lajeado/RS
62	DONA OBRA (2019)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	PE	Recife/PE
63	ARQUITETURA FAZ BEM	Escritório (Negócio de Impacto Social)	PE	Recife/PE
64	27. COLETIVO MASSAPÊ	Coletivo (Organização Social)	PE	Recife/PE
65	CAUS – Cooperativa de Arquitetos e Urbanistas	Cooperativa	PE	Recife/PE
66	ABRA Arquitetura	Escritório (Negócio de Impacto Social)	PE	Recife/PE
67	Franciele Schalemberg	Autônomo	RS	RMPA
68	Anderson Calvi	Autônomo	RS	RMPA
69	Aza Vital Arquitetura Social		SP	Ribeirão Preto/ SP
70	Morada Totum	Escritório (Negócio de Impacto Social)	RJ	Rio de Janeiro, RJ
71	FAVELAR	Escritório (Negócio de Impacto Social)	RJ	Rio de Janeiro/RJ
72	ARQUITETOS DA FAVELA (2020)	Coletivo - Grupo de Estudos	RJ	Rio de Janeiro/RJ
73	Terceira Margem Arquitetura	Escritório de Arquitetura e Urbanismo	RJ	Rio de Janeiro/RJ
74	Viva! Arquitetura Popular (2017)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	BA	Salvador / Litoral Norte
75	Moral Engenharia Popular	Escritório	BA	Salvador/BA

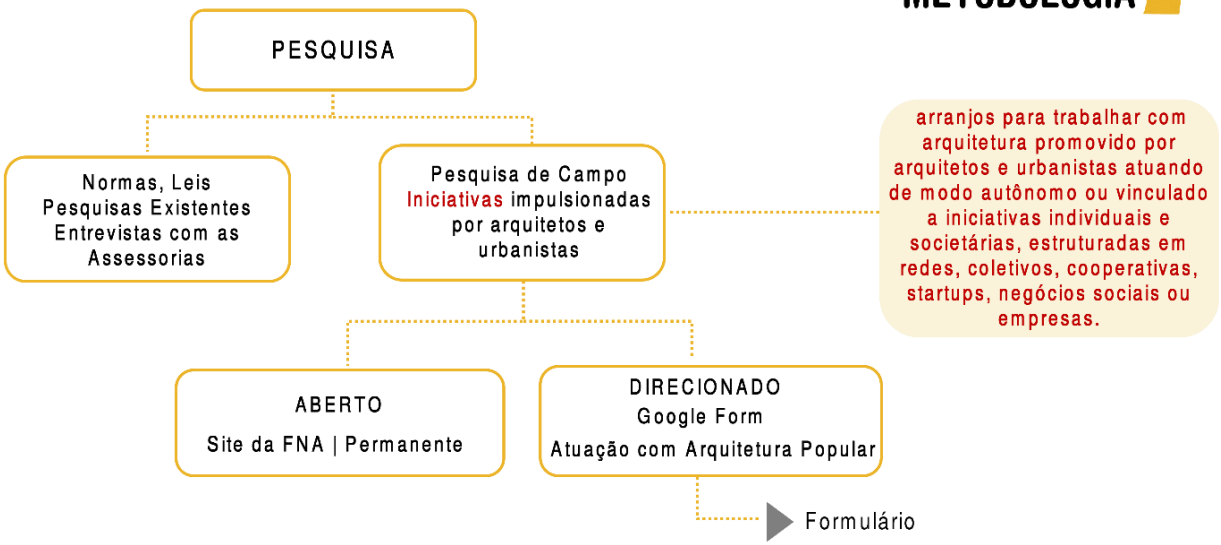
76	ARQTODOS	Escritório (Negócio de Impacto Social)	MG	Santa Luzia/MG (¿)
77	Grupo Pitá		SP	São Carlos/SP
78	ARQUITETAS NOMADES (2017)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	MG	São João del-Rei/MG
79	Para Todos: Arquitetura Inclusiva		MA	São Luiz/ MA
80	Nós Assessoria Técnica		MA	São Luiz/ MA
81	Escritório Porta e Janela (2020)	Escritório (Negócio de Impacto Social)	MA	São Luiz/MA
82	Peabiru	ONG	SP	São Paulo, SP
83	ARQCOOP+ (2019)	Cooperativa	SP	São Paulo/SP

3.1. CONTEXTO E FORMA DE COLETA DAS INFORMAÇÕES

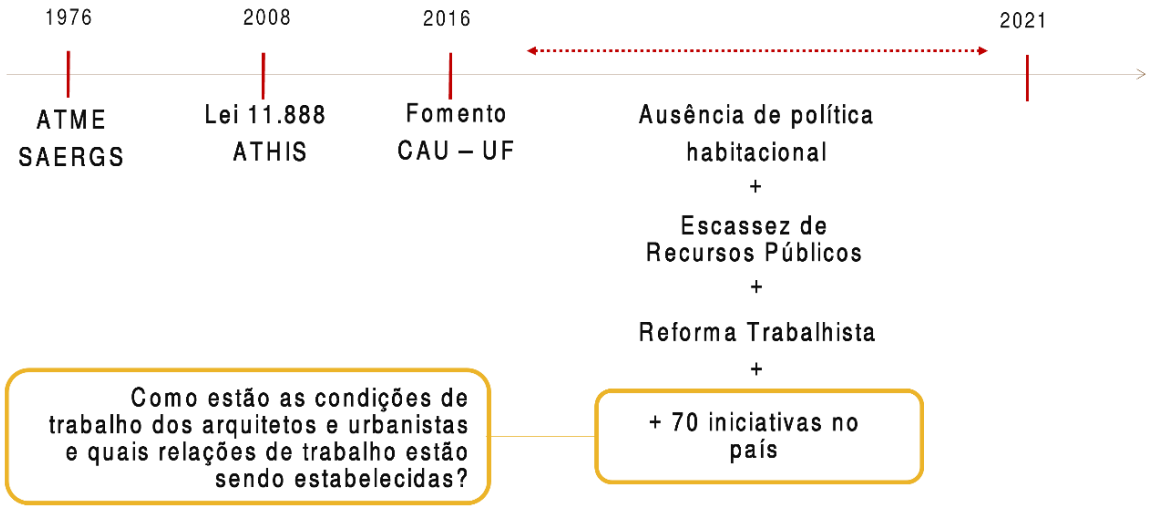
A coleta de dados teve como objetivo a descrição da situação vivida pelos arquitetos e urbanistas no exercício das suas atividades. O contexto da coleta de informações foi o de uma pandemia, o que inviabilizou a adoção de estratégias e técnicas de coleta de dados presenciais. Contudo, essa realidade não inviabilizou a pesquisa, e avalia-se que não a prejudicou em termos de efetividade. As definições relacionadas ao processo de classificação da pesquisa, em quantitativa ou qualitativa, indicam os métodos de coleta e as técnicas de análise dos dados que serão utilizados para a consecução do estudo. Esta pesquisa se classifica como qualitativa, para qual não há uma preocupação com medidas, quantificações ou técnicas estatísticas de qualquer natureza. A partir dela foi possível compreender a realidade das relações de trabalho dos arquitetos e urbanistas em diferentes estados do país.

Para o desenvolvimento da pesquisa foram adotados dois instrumentos para a coleta de dados, a entrevista e o questionário. A entrevista, por definição, consiste na ação em que pesquisador e pesquisado ficam frente a frente e o pesquisador formula perguntas de acordo com o seu interesse de pesquisa. Contudo, diante do contexto de pandemia, esse processo se deu de modo remoto através da plataforma zoom. Estas entrevistas foram preparadas previamente a partir do aprofundamento do conteúdo relativo aos arranjos coletivos de profissionais, como a cooperativas. Essas entrevistas foram pré-agendadas e ocorreram com 4 arquitetos. Para a fase de coleta de dados via questionário foi adotado o formulário on line da plataforma google. A estrutura e os marcadores deste formulário foram debatidos e consensuados junto a uma equipe ampliada da FNA, composta pela assessoria contábil da federação e assessoria jurídica do Conselho de Arquitetura e Urbanismo. Os diagramas a seguir apresentam a estrutura desta pesquisa:

METODOLOGIA

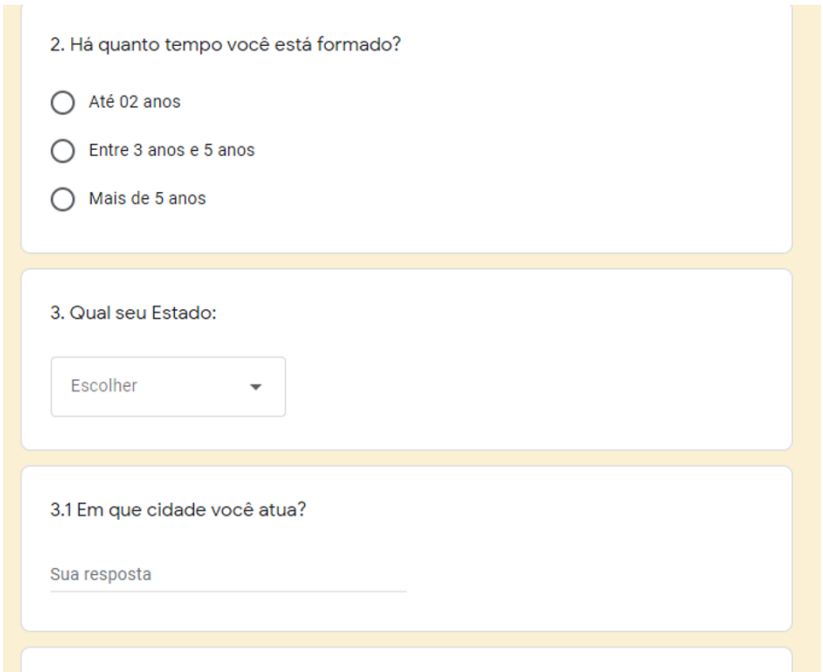


JUSTIFICATIVA



A PESQUISA

- Identificação
- Caracterização da Atuação
- Estrutura Organizativa
- Porte | Estrutura
- Relações de Trabalho



A PESQUISA

- Identificação
- Caracterização da Atuação
- Estrutura Organizativa
- Porte | Estrutura
- Relações de Trabalho

4. A partir de que estrutura organizativa você atua?

- ○ Individualmente, desenvolvendo projetos arquitetônico e complementares e executando a obra
- ○ Em parceria com outros profissionais, sem uma estrutura formalizada
- ○ A partir de coletivos e redes
- ○ A partir de uma organização privada não-governamental
- ○ A partir de uma empresa , startup, negocio social
- ○ Outro: _____

5. Você está vinculado a alguma iniciativa | entidade | negócio do campo da arquitetura e urbanismo?

- ○ sim
- ○ Não
- ○ Qual?

A PESQUISA

- Identificação
- **Caracterização**
- Estrutura Organizativa
- Porte | Estrutura
- Relações de Trabalho

6. Qual é o ano de fundação desta iniciativa | entidade | negócio ?

Sua resposta

7. Qual o seu papel na estrutura desta iniciativa | entidade | negócio ?

Sua resposta

"...estão diretamente relacionadas ao futuro da iniciativa; a sua natureza tem relação com o seu propósito ..."

8. Qual a natureza desta iniciativa | entidade | negócio?

- ☐ Cooperativa
- ☐ Organização Não Governamental - ONG
- ☐ Organização da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIP
- ☐ Fundação
- ☐ Consórcio
- ☐ Associação
- ☐ Sociedade de Propósito Específico - SPE
- ☐ Sociedade em Conta de Participação - SCP
- ☐ Grupo de Sociedades
- ☐ Sociedade em nome coletivo
- ☐ Sociedade em Comandita por ações
- ☐ Empresa
- ☐ Outro: _____

A PESQUISA

- Identificação
- **Caracterização**
- Estrutura Organizativa
- Porte | Estrutura
- Relações de Trabalho

9. Qual é o tipo de empresa ? ---------- é a base de regras e a forma de atuação de um empreendimento

- [ ] Empresário Individual (EI);
- [ ] Microempreendedor Individual (MEI);
- [ ] Sodiedade Limitada Unipessoal (SLU) | Antiga EIRELI
- [ ] Sociedade Simples (SS);
- [ ] Sociedade Empresária Limitada (Ltda)
- [ ] Sociedade Anônima (SA);
- [ ] Não tenho nehuma formalização

10. Além das atividades de arquitetura e urbanismo realizadas a partir iniciativa | negócio | entidade citada acima, você desenvolve outras atividades para gerar renda? (Dentro do campo da arquitetura, como docência, ser funcionário de alguma empresa, ser servidor público, ou fora dela, como trabalhar no comercio, ou outras atividades que geram renda)

- ◯ Não
- ◯ Sim
- ◯ Qual?

11. Quanto esta outra atividade contribui para a sua renda mensal?

- ◯ Entre 80% e 100% da minha renda mensal
- ◯ Entre 70% e 50% da minha renda mensal
- ◯ Entre 40 e 20% da minha renda mensal
- ◯ Não desenvolvo atividade laboral além daquelas relacioandas com a arquitetura

A PESQUISA

- Identificação
- Caracterização
- Estrutura Organizativa
- Porte | Estrutura
- Relações de Trabalho

12. Enquanto Arquiteto e Urbanista, qual a área foco da sua atuação profissional?

- ◯ Arquitetura Residencial
- ◯ Arquitetura Comercial
- ◯ Arquitetura de Interiores
- ◯ Urbanismo e Planejamento Urbano
- ◯ Patrimônio Histórico-Cultural
- ◯ Regularização Fundiária
- ◯ Paisagismo
- ◯ Arquitetura Efemera
- ◯ ATHIS - Assistência Tecnica de Habitação de Interesse
- ◯ Outro:

13. Na sua atuação com ATHIS, você desenvolve:

- [ ] Reformas - Projeto
- [ ] Reformas - Projeto e Execução
- [ ] Projeto de regularização fundiária
- [ ] Edificação nova - projeto
- [ ] Edificação nova - projeto e execução
- [ ] Assessoria técnica para as resistência - conflitos fundiários
- [ ] Laudos e estudos técnicos
- [ ] Projetos complementares - eletrica, hidrosanitário, estrutural
- [ ] Não atuo com ATHIS
- [ ] Outro:

A PESQUISA

- Identificação
- Caracterização
- Estrutura Organizativa
- Porte | Estrutura
- Relações de Trabalho

14. Qual a abrangência do seu trabalho?

- ◯ Local, atendo demandas de comunidades especificas
- ◯ Bairro, atendo demandas das comunidades em bairros especificos
- ◯ Municipal, atendo demandas da cidade
- ◯ Metropolitana, atendo cidades da região metropolitana
- ◯ Estadual, atendo demandas de outros estados

15. A iniciativa na qual você está vinculado tem assessoria contábil?

- ◯ Sim, permanente;
- ◯ Não, mas busco assessoria contábel em situações pontuais sempre que necessário
- ◯ Não tenho assessoria contábil

A PESQUISA

Identificação
Caracterização
Estrutura Organizativa
Porte | Estrutura
Relações de Trabalho

16. A partir da onde você desenvolve as suas atividades?

- ◯ Home-office
- ◯ Cooworking
- ◯ Espaço compartilhado com outros parceiros
- ◯ Espaço cedido
- ◯ Espaço alugado
- ◯ Espaço proprio

17. Qual é a principal fonte de financiamento dos projetos desenvolvidos pela sua iniciativa?

- ☐ Honorários por projetos
- ☐ Editais de patrocício
- ☐ Doações e campanhas
- ☐ Financiamentos públicos ou privados
- ☐ Licitações
- ☐ Tenho rendimento fixo | salário
- ☐ Outro: _____

A PESQUISA

Identificação
Caracterização
Estrutura Organizativa
Porte | Estrutura
Relações de Trabalho

17.1 Qual é a contribuição destas fontes no faturamento mensal da tua iniciativa?

	Entre 100% e 80%	Entre 80% e 60%	Entre 60% e 40%	Entre 40% e 20%	Abaixo de 20%	Não contribui
Honorários por projeto	○	○	○	○	○	○
Editais de patrocínio	○	○	○	○	○	○
Doações e campanhas	○	○	○	○	○	○
Finaciamentos públicos e privados	○	○	○	○	○	○
Licitações	○	○	○	○	○	○
Outros	○	○	○	○	○	○

A PESQUISA

- Identificação
- Caracterização
- Estrutura Organizativa
- Porte | Estrutura
- Relações de Trabalho

18. Sobre o faturamento anual da iniciativa:

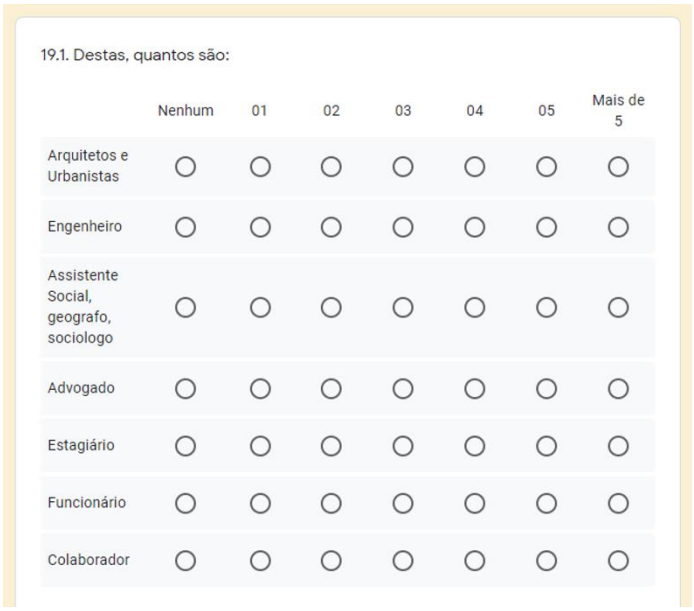
- ○ Receita anual a partir de R$ 6.000.000,00 | Empresa de grande porte:
- ○ Receita anual a partir de R$ 4.800.000,00 até R$ 6.000.000,00 | Empresa de médio porte
- ○ Receita anual entre R$ 360.000,00 até R$ 4.800.000,00 | Empresa de pequeno porte (EPP):
- ○ Receita anual entre R$ 60.000,00 até R$ 360.000,00 | Microempreendedor
- ○ Receita anual até R$ 81.000,00 | MEI
- ○ Não tenho o faturamento anual de meu negócio dimensionado.

19. Quantas pessoas trabalham com você?

Sua resposta

A PESQUISA

- Identificação
- Caracterização
- Estrutura Organizativa
- Porte | Estrutura
- Relações de Trabalho

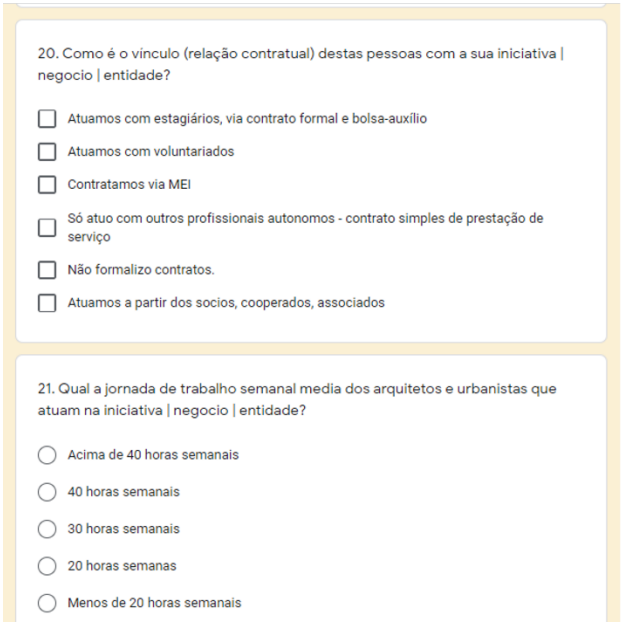


19.1. Destas, quantos são:

	Nenhum	01	02	03	04	05	Mais de 5
Arquitetos e Urbanistas	○	○	○	○	○	○	○
Engenheiro	○	○	○	○	○	○	○
Assistente Social, geografo, sociologo	○	○	○	○	○	○	○
Advogado	○	○	○	○	○	○	○
Estagiário	○	○	○	○	○	○	○
Funcionário	○	○	○	○	○	○	○
Colaborador	○	○	○	○	○	○	○

A PESQUISA

- Identificação
- Caracterização
- Estrutura Organizativa
- **Porte | Estrutura**
- Relações de Trabalho



20. Como é o vínculo (relação contratual) destas pessoas com a sua iniciativa | negocio | entidade?

- ☐ Atuamos com estagiários, via contrato formal e bolsa-auxílio
- ☐ Atuamos com voluntariados
- ☐ Contratamos via MEI
- ☐ Só atuo com outros profissionais autonomos - contrato simples de prestação de serviço
- ☐ Não formalizo contratos.
- ☐ Atuamos a partir dos socios, cooperados, associados

21. Qual a jornada de trabalho semanal media dos arquitetos e urbanistas que atuam na iniciativa | negocio | entidade?

- ○ Acima de 40 horas semanais
- ○ 40 horas semanais
- ○ 30 horas semanais
- ○ 20 horas semanas
- ○ Menos de 20 horas semanais

A PESQUISA

- Identificação
- Caracterização
- Estrutura Organizativa
- Porte | Estrutura
- **Relações de Trabalho**

22. Quanto a folha de pagamento impacta nos custos da sua inciativa | negócio | entidade?

- [ ] Impacta ate 80%
- [ ] Impacta até 60%
- [ ] Impacta até 40%
- [ ] Impacta até 20%
- [ ] Não tenho funcionários

23. Quanto os impostos e tributos impactam na sua iniciativa | negócio | entidade?

- ◯ Até 3%
- ◯ Até 6%
- ◯ Até 18%
- ◯ Mais de 20%
- ◯ Desconheço esta informação

A PESQUISA

Identificação

Caracterização

Estrutura Organizativa

Porte | Estrutura

Relações de Trabalho

24. Você conhece as contribuições (impostos e tributos) pagos pela sua iniciativa | negócio | entidade?

- ◯ Sim
- ◯ Não

24.1 Quais são eles?

- [ ] ISS - Imposto sobre serviços de qualquer natureza
- [ ] PIS | PASEP - Programa de Integração Social | Programa da Formação do Patrimônio do Servidor Público
- [ ] INSS - Previdência Social
- [ ] COFINS - Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
- [ ] IRPJ - Imposto de Renda da Pessoa Jurídica
- [ ] CSLL - Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
- [ ] Outros
- [ ] Desconheço essa informação

A PESQUISA

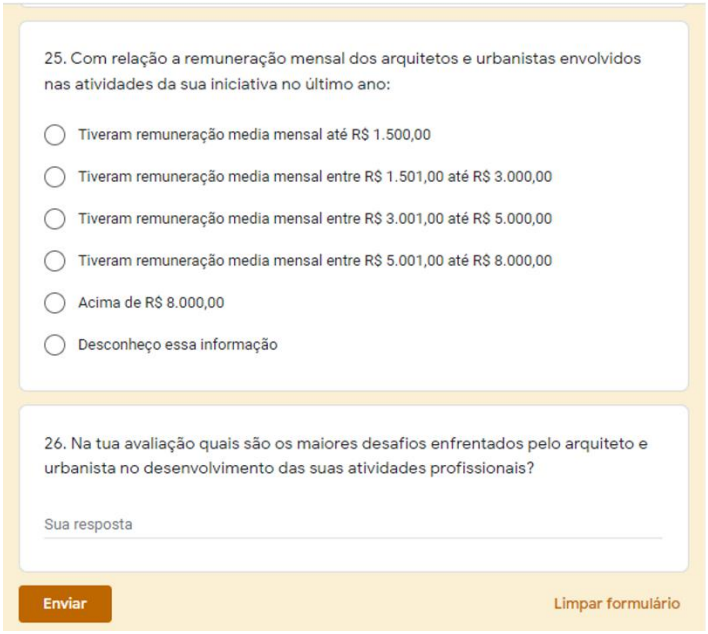
Identificação

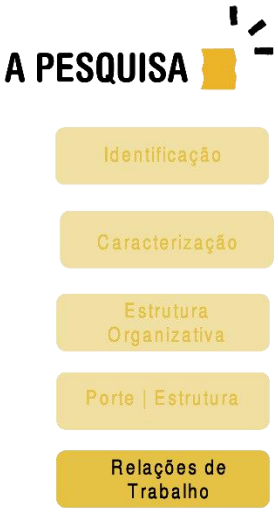
Caracterização

Estrutura Organizativa

Porte | Estrutura

Relações de Trabalho





Para a coleta dos dados primários – junto aos arquitetos das iniciativas identificadas, foi feta primeiramente, um contato via telefone para apresentação do projeto, dos seus promotores e seus executores. A partir deste primeiro contato foi realizado o envio do formulário pelo *whatsapp,* orientando os respondentes sobre o prazo de preenchimento. A pesquisa retornou 80 respostas, sendo esta a base para o diagnóstico que será apresentado no capitulo V deste documento.

IV. ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO ARQUITETO E URBANISTA NA PERSPECTIVA DAS NORMAS

Conhecer na perspectiva normativa, as formas regulamentadas de relações de trabalho, tanto vigentes como as que estão na perspectiva de regulamentação, passa por compreender o proposito destas regulamentações, que envolvem questões jurídicas e tributárias, numa perspectiva mais coletiva e social.

Esse trabalho, promovido pela Federação Nacional dos Arquitetos e Urbanistas, tem como uma de suas motivações os novos formatos das relações de trabalho e as suas implicações no mundo do trabalho dos arquitetos e urbanistas. Neste sentido, busca contribuir para melhorar as condições do trabalho dos arquitetos (perspectiva mais individual) sem desconsiderar o contexto da categoria (coletivo) e da sociedade na qual se insere o arquiteto urbanista.

Neste sentido, para pensar o futuro das relações de trabalho e a atuação do arquiteto na construção destes espaços, precisamos inicialmente compreender o que estamos chamando de "novos formatos" nas relações de trabalho, ou ainda o que caracteriza esses novos formatos. Assim como também é necessário compreendermos o contexto social no qual se insere o arquiteto e qual a relação que há entre os dois.

4.1. RELAÇÕES DE TRABALHO E RELAÇÕES DE EMPREGO

Não é objetivo deste trabalho, realizar análises aprofundadas sobre os conceitos e as temáticas aqui abordadas. Neste sentido, podemos dizer que esses novos formatos são caracterizados por um certo "dinamismo dos arranjos e nas relações de trabalho e nas relações de emprego" que dialogam, com as novas dinâmicas do mercado e da sociedade.

O conceito de **relação de trabalho** consiste no vínculo entre empregador e empregado, reguladas por meio de um contrato de trabalho. No entanto, é muito comum que haja confusão entre os termos "relação de emprego" e "relação de trabalho", havendo diferenças entre essas duas denominações.

A relação de trabalho pressupõe um vínculo jurídico pelo qual uma pessoa executa uma obra ou um serviço para alguém e recebe um pagamento por isso. Já a relação de emprego, também é definida dessa forma, no entanto, são necessários alguns requisitos que a relação de trabalho não possui.

Requisitos da Relação de Emprego

Uma relação de emprego requer 5 coisas: alteridade, subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. Dessa forma, a **alteridade** significa que todos os riscos do negócio desse contrato são pertencentes ao empregador. A **subordinação** é exclusivamente jurídica. Isso quer dizer que, no emprego, o empregado deve obedecer ao empregador, seguindo as ordens dadas por ele, estando então sujeito a penalidades, multas, suspensão ou demissão aplicadas pelo seu patrão caso tais ordens não tenham sido cumpridas. A **pessoalidade** significa que o serviço tem de ser executado pessoalmente pelo empregado, não podendo este pedir para que alguém o substitua em sua função. A **onerosidade** significa que em troca do seu serviço existe o direito ao recebimento pela execução desse, ou seja, o pagamento. Por fim, o último requisito, a **não eventualidade**, significa que o trabalho prestado deve ser contínuo, permanente, não podendo ser realizado apenas de vez em quando.

Exemplo de Relações de Trabalho

No âmbito desta pesquisa, podemos elencar 7 exemplos de relações de trabalho: o trabalho autônomo, o trabalho avulso, o trabalho eventual, o estágio, o voluntário e o intermitente.

- *Trabalho autônomo*: previsto no art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalho autônomo consiste em uma forma habitual de trabalho, no entanto autônoma, na qual o trabalhador assume o risco do serviço a ser executado. Dessa forma, não constitui uma relação de emprego devido à falta de alteridade e de subordinação.

- *Trabalho avulso*: não há vínculo de emprego, sendo necessária a intermediação do sindicato da categoria. Presta-se o serviço sem eventualidade e subordinação – por isso não se considera relação de emprego. Além disso, os trabalhadores avulsos também prestam serviço a mais de um empregador. A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, dispõe acerca de quem é o trabalhador avulso.

- *Trabalho eventual*: ocorre temporaria e esporadicamente, geralmente havendo curta duração. Assim, não a continuidade do serviço prestado, não consistindo em relação de emprego justamente por não ser habitual.

- *Estágio*: este trabalho é regido por lei própria, sendo esta a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.

- *Trabalho voluntário*: aquele em que alguém espontaneamente se dispõe a ajudar alguma instituição gratuitamente. Devido a isso, não se enquadra dentro das relações de emprego por não haver onerosidade.

- *Trabalho Intermitente*: presente no art. 452-A da CLT, que foi alterado pela Reforma Trabalhista de 2017, consolidada na Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Esta modalidade constitui uma relação de emprego, ainda que não cumpra os requisitos necessários, uma vez que é um trabalho sem garantias ou obrigações, não havendo habitualidade.

4.2. O CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO

Em termos de contexto, podemos destacar o fato de não termos mais um cenário de industrialização com forte movimentos migratórios do campo para a cidade. Temos um cenário de "financeirização" das cidades, ou seja, antes tínhamos um processo de urbanização que era induzido pelas atividades econômicas. Hoje, o processo de urbanização é um dos negócios que alimenta o sistema capitalista. Além disso, estamos na era digital, das plataformas, das redes, da fluidez. Podemos dizer que todas essas características, descentralização, fragmentação, especialização, relações por contratos, fluidez e etc, associadas à regra de valorização e do

retorno do investimento dadas pelo sistema financeiro, caracterizam ou estão presentes nesses "novos formatos" das relações de trabalho.

Nota-se que questões de ordem econômica, social e cultural estruturam a sociedade em que vivemos. Uma sociedade que está em constante transformação e que vive à luz de sistemas econômicos, como o neoliberalismo, e sistemas socioculturais, como a pós-modernidade. São esses sistemas que pautam as relações sociais. Ou seja, vivemos em uma sociedade capitalista de mercado, na qual tudo é mercadoria, incluindo coisas que são indispensáveis para o desenvolvimento da vida, como água, abrigo e alimento.

Isso significa que vivemos em uma sociedade onde acessa esses bens quem tem os recursos financeiros para compra-los. Esta lógica produziu uma sociedade extremamente desigual. Esta desigualdade está pavimentada nas nossas cidades, tanto na perspectiva do comum, do público (territórios) como do privado (moradia).

O público e o privado estão intrinsecamente conectados. Por exemplo: A ausência de unidade sanitária em uma moradia, está conectada à uma rede de infraestrutura urbana que garante saneamento básico e, por consequência, a saúde dos seus moradores. Do mesmo modo que a ausência de uma alimentação saudável na mesa de uma família, está conectada ao acesso a um trabalho digno pelos seus provedores.

Segundo os dados da OXFAM, publicados em julho de 2021, no Brasil, o percentual da população que vive na extrema pobreza quase triplicou desde o início da pandemia, passando de 4,5% para 12,8%. No final de 2020, mais da metade da população – 116 milhões de pessoas – enfrentava algum nível de insegurança alimentar, das quais quase 20 milhões passavam fome. Falta de moradia, saneamento e alimento é uma realidade do Brasil, um dos países mais desiguais do mundo e onde moram e trabalham mais de 106 mil arquitetos e urbanistas.[1]

Mas, qual a relação do contexto posto com as ditas "novas relações de trabalho"? Na dimensão sociocultural, vamos dar destaque para a flexibilização. A flexibilização está presente, como princípio norteador, na desregulamentação de tudo que for de interesse do sistema econômico. A regulamentação "engessa", ela "burocratiza", essa é a narrativa. Ou seja, desregulamentar, nesta

[1] Dados do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil; agosto 2021.

perspectiva, pode ser traduzida em limitar o estado no seu papel regulamentador, seja no campo da produção da cidade, das relações de trabalho, da preservação ambiental. Independe.

Na dimensão do trabalho, esse cenário atinge arquitetos e urbanistas de varias maneiras. Em termos de desenvolvimento do seu trabalho, no campo da arquitetura, isso significa, entre outras coisas, que o arquiteto deverá "produzir arquitetura" na lógica da venda, do mercado, do produto, da fluidez, e, neste sentido "flexibilizar regras" é central para dar maior fluidez aos processos e por consequência a produção e seus resultados. Enquanto trabalhador, essa flexibilização está presente nas formas de contratações dos serviços e de rescisões, por exemplo, que ferem princípios que buscam proteger ao trabalho digno do arquiteto e urbanista.

O resultado deste contexto nas novas relações de trabalho são trabalhadores e trabalhadoras com trabalho precarizado, sem qualquer vínculo trabalhista e sem acesso à direitos trabalhistas e sociais. Neste conjunto de trabalhadores e trabalhadoras estão os arquitetos e urbanistas. Na perspectiva social, o resultado é estrutural é um esvaziamento dos fundos públicos dos trabalhadores, como o FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, associado a disputa dos seus recursos para financiar projetos na lógica da financeirização, distanciando-se do seu propósito de servir para dar seguridade social aos trabalhadores e do aporte de recursos para a política pública de habitação e desenvolvimento urbano que cujas bases estão na universalização de direitos.

4.3. DA IDEIA DE SEGURIDADE SOCIAL ÀS REGULAMENTAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO

O resultado do processo de desenvolvimento do Brasil é uma desigualdade social, das maiores do mundo. E as relações que vem se construindo a partir das lógicas postas, tendem a aprofundar essas desigualdades. No campo do trabalho, por exemplo, se não existisse a garantia do "salário mínimo" a lógica de mercado iria colocar preço no valor da mão-de-obra, ou seriam os acordos entre empregados e empregadores (donos dos meios de produção) que orientariam o valor do trabalho. No mundo do trabalho dos arquitetos, muito embora exista um salário mínimo profissional, esta lógica de mercado e da livre negociação, impera nas relações de trabalho dos arquitetos e urbanistas.

Como forma de compatibilizar essas diretrizes de desenvolvimento econômico e social e reduzir as desigualdades regionais, o constituinte de 1988 instituiu um amplo sistema de proteção social

denominado de Seguridade Social, que tem por objetivo garantir a prestação de benefícios e serviços de proteção social pelo Estados aos cidadãos, através da transferência de recursos da previdência social (aposentadoria, auxílios, pensões) e das políticas assistenciais.

> A Seguridade Social foi concebida como uma política de proteção integrada da cidadania fundamentada na Declaração Universal de Direitos Humanos, enquanto política pública de proteção social, de direitos, universal e de responsabilidade estatal, embora com financiamento de toda a sociedade e dos poderes públicos, por meio de destaques orçamentários. Dentro desse contexto, a Previdência Social brasileira deixou de ser um simples seguro para se tornar um direito social, conforme consubstanciado no artigo 6º da Constituição e sua correspondência no artigo 7º do texto constitucional. (ANFIP, 2019)

Os direitos sociais, dentre os quais está o trabalho digno, devem ser garantidos pelo Estado para promover maior justiça social a partir da incidência sobre as desigualdades decorrentes do sistema econômico capitalista. Os benefícios do Sistema de Seguridade Social são a única fonte de renda de milhares de famílias brasileiras, evitando a fome e minimizando as situações de miserabilidade de outros milhões de brasileiros. Além disso, em termos econômicos, os benefícios da seguridade social, quando vinculados ao piso salarial, contribui para o desenvolvimento econômico local, através da dinamização da economia, sendo de grande relevância para 69,6% dos municípios brasileiros segundo os dados da Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (ANFIP).

O Sistema de Seguridade Social tem financiamento próprio e fontes de custeio específicas, capazes de atender as demandas por benefícios e serviços da Previdência Social, da Assistência Social e da Saúde.

QUADRO II – TRIPÉ DA SEGURIDADE SOCIAL	
Previdência Social	É um **seguro social** que tem por objetivo garantir renda ao segurado e contribuinte quando o mesmo perde a capacidade do exercício do trabalho por motivos como doença, invalidez, idade avançada, desemprego, maternidade e reclusão. A Previdência Social parte de uma lógica **contributiva** como meio de garantir a sua sustentabilidade para viabilizar programas de transferência de renda. (Constituição Federal art. 201 e 202)
Assistência Social	É uma **política pública** que provê o atendimento das necessidades básicas, como proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência, à velhice e à pessoa portadora de deficiência, independentemente de contribuição à Seguridade Social, conforme art. 203 e 204 da Constituição Federal. Parte do princípio de que é

	direito do cidadão e dever do Estado prover os mínimos sociais - necessidades básicas; (Constituição Federal, art.203)
Saúde	É uma **política pública** – que tem como princípios a integralidade (atinge a totalidade) e a universalidade (contempla todos os brasileiros). É operacionalizada a partir do Sistema Único de Saúde – SUS; contempla desde o atendimento em um posto de saúde até as políticas de combate e prevenção às endemias; (Constituição Federal art. 6º)

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 a saúde passou a ser um dever do Estado e um direito de todos, independentemente de contribuição. Assim como também é dever do Estado prestar assistência social às pessoas carentes, sem exigência de contribuição, como forma de assegurar o mínimo existencial, de modo a garantir a dignidade da pessoa humana. A Previdência Social tornou-se a única modalidade de proteção social que exige contribuição dos segurados, como condição para ampará-los de futuros infortúnios sociais e de outras situações que merecem amparo (riscos sociais). O financiamento deste sistema de seguridade social vem dos tributos.

4.3.1. OS TRIBUTOS E O FINANCIAMENTO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

A maior parcela dos recursos arrecadados vem por meio de tributos, tais como impostos, taxas e contribuições, que os cidadãos e empresas pagam. Segundo o Código Tributário Nacional, tributo é "*toda prestação pecuniária compulsória em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada*." Eles são classificados em:

QUADRO III – CLASSIFICAÇÃO DOS TRIBUTOS	
Taxas	A taxa está **vinculada a uma prestação de serviço pelo Estado**, que coloca à disposição dos contribuintes determinados serviços – como iluminação pública ou coleta de lixo. Entre as suas principais características estão a **divisibilidade** (cada usuário utiliza o serviço individualmente) e a **especificidade** (é possível apontar exatamente qual é o serviço prestado). São exemplos de taxas: emissão de documentos, registros comerciais, taxas de segurança contra incêndios, aprovações de projetos, fiscalizações de estabelecimentos.

Impostos	São **encargos financeiros que incidem sobre o patrimônio, a renda e o consumo**. São os principais tributos de uma empresa. Sua principal característica é a **não vinculação**, sendo cobrados independentemente de qualquer serviço prestado pelo Estado. Os impostos pagos pelas empresas podem ser divididos segundo o destino da arrecadação em municipais (ISS – Imposto sobre serviços e IPVA – Imposto sobre Proprietários de Veículos Automotivos); estaduais (ICMS – Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços); e federais (Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ);
Contribuições	Pode ser de dois tipos: **Melhoria** - vinculado a uma contraprestação estatal. Ele incide quando o governo faz uma obra pública que gera valorização imobiliária, tendo como limite total a despesa realizada, e como limite individual o acréscimo de valor que, da obra, resultar para cada imóvel beneficiado - e **especial** - instituído pela União com uma finalidade específica. Entre os principais exemplos estão as Contribuições Sindicais e Contribuições Sociais (PIS/PASEP).

Os tributos também variam na escala, podem ser municipal, estadual ou federal.

QUADRO IV – TIPOS DE TRIBUTOS
Municipal
IPTU - **O Imposto Predial e Territorial Urbano** está relacionado às propriedades que existem na cidade – zona urbana. É cobrado anualmente pelos municípios, para todos os imóveis, independente do seu uso. O imposto é sobre o imóvel. Sobre os territórios fora do perímetro urbano o imposto é o ITR – Imposto sobre o Território Rural.
ISS - **O Imposto Sobre Serviços** é recolhido pelos municípios e Distrito Federal e incide sobre os serviços elencados na Lei 11.438/1997 e a Lei Complementar 116/2003, como por exemplo: serviços veterinários, de informática, de reparo, de engenharia, de arquitetura, planos de saúde, etc.

Estadual
ITBI - **Imposto de Transmissão de Bens Imóvei**s está relacionado a transmissão de bens imóveis (propriedades na zona urbana e rural). A alíquota deste imposto pode variar de acordo os municípios chegando até a 3% sobre o valor da base de cálculo, que neste caso seria o valor de venda definido pelo governo para o imóvel.
ICMS - **Imposto sobre a Circulação de Mercadorias e Serviços** está relacionado com todo o tipo de produto e serviço sendo cobrado de forma indireta, tendo seu valor embutido nos bens de consumo ou no serviço prestado. É o imposto com maior volume de arrecadação.

IPVA - O **Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores** incide sobre a posse de veículos e sua alíquota é definida pelos seus respectivos estados.
ITCMD - **Imposto sobre a Transmissão Causa Mortis e Doação** é um imposto que deve ser pago nas situações de transmissão de heranças ou doações.

Federal
IRPF - **Imposto de Renda Pessoa Física** é tributado sobre as pessoas físicas que tenham tido uma renda acima do teto estabelecido pela Receita Federal. Uma vez por ano as pessoas físicas devem enviar suas declarações de rendimento para Receita Federal, onde é verificado a coerência no pagamento dos impostos. Trata-se de um importante comprovante de rendimentos para obtenção de créditos e financiamentos.
IRPJ – **Imposto de Renda Pessoa Jurídica** é semelhante ao IRPF, porém esse incide sobre as pessoas jurídicas do país e pode ser feito de forma anual ou trimestral. A alíquota pode variar de acordo o **modelo de tributação da empresa** em questão, mas geralmente gira em torno de 15% do lucro.
COFINS - **Contribuição para Financiamento da Seguridade Social** foi criada em 1991, incide sobre todas as pessoas jurídicas do país (exceto as optantes do **Simples Nacional**) e é calculado sobre a receita bruta das empresas. Sua arrecadação é destinada a projetos de segurança social como aposentadoria, saúde pública, previdência social e programas de assistência social.
PIS - **Programa de Integração Social** é um imposto recolhido junto ao Cofins, por isso muitas vezes são confundidos ou considerados a mesma coisa. Porém, enquanto o Cofins se destina a seguridade social e o PIS é destinado ao pagamento do abono salarial. Ele assegura o valor de um salário mínimo anual aos trabalhadores brasileiros que recebem em média até dois salários mínimos de remuneração mensal de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social (PIS) ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP).
CSLL - Contribuição Social sobre Lucro Líquido incide sobre todas as pessoas jurídicas do país. As regras aplicadas para apuração são as mesmas do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ) que falamos acima, mas a alíquota e a periodicidade podem variar de acordo o regime de tributação da empresa (simples nacional, lucro real, lucro presumido)
INSS – Instituto Nacional de Seguro Social é o imposto destinado a Previdência Social sendo uma obrigação das pessoas jurídicas. O não recolhimento desse imposto pode acarretar em medidas como multas e uma série de problemas com a Receita Federal. A alíquota varia de acordo com o regime de tributação da empresa. (simples nacional, lucro real, lucro presumido, MEI)

Outros impostos: II - Imposto sobre importação incide diretamente sobre mercadorias estrangeiras que entram no país; IOF – Imposto sobre operações financeiras; IPI – Imposto sobre produtos industrializados;

4.3.2. O FGTS

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é um Fundo criado em 1966 com o objetivo de ser uma alternativa à estabilidade no emprego, protegendo o trabalhador demitido sem justa causa, por exemplo. Este Fundo também tem por finalidade financiar parte da infraestrutura urbana do país, em um período que as taxas de urbanização cresciam em projeções alarmantes, devido, principalmente pelo fluxo migratório do campo para a cidade, decorrente do processo de industrialização. O BNH - Banco Nacional de Habitação, teve um papel importante no processo de constituição deste fundo, através do incentivo à indústria da construção civil, que a partir de então passou a ter um fundo robusto para dar suporte a sua produção. (MARICATO, 1987).

Desde então, o FGTS tem contribuído para amenizar o déficit habitacional do país e melhorar as condições de saneamento básico e infraestrutura urbana, cumprindo com o seus objetivos expressos na lei que lhe deu origem: (1) assegurar ao trabalhador optante a formação de um pecúlio relativo ao tempo de serviço em uma ou mais empresas, para ampará-lo em caso de demissão e a seus dependentes em caso de falecimento; e (2) fomentar políticas públicas por meio do financiamento de programas de habitação popular, de saneamento básico e de infraestrutura urbana. O FGTS teve um papel importante no acesso ao credito para as famílias de média e baixa renda em um contexto de grande déficit e inadequação habitacional, irregularidade fundiária e carência de infraestrutura urbana nos territórios mais vulnerabilizados.

Em termos de alíquota, o valor corresponde a 8% (oito por cento) do salário bruto pago ao trabalhador, sendo que este valor não pode ser descontado do trabalhador, sendo uma obrigação do Empregador.

Em maio de 2020, em atendimento a MP 946/2020, o Fundo PIS/PASEP (recurso destinado ao abono salarial) foi extinto e os seus recursos migrados para o FGTS. As normas e diretrizes do FGTS são estabelecidas por seu Conselho Curador, órgão tripartite, composto atualmente por oito integrantes de órgãos e entidades do Governo Federal, quatro representantes dos trabalhadores e quatro representantes dos empregadores. O agente gestor do FGTS é o Ministério do Trabalho e Emprego, a gestão da aplicação dos recursos do FGTS é efetuada pelo Ministério do Desenvolvimento Regional, cabendo à Caixa Econômica Federal o papel de agente operador e também agente financeiro do FGTS, compartilhando essa última função com outras instituições financeiras.

Cabe reforçar e estado de disputa de propósito que orienta a utilização dos seus recursos, do FGTS, neste contexto de financeirização do capital urbano. Seus recursos estão sendo direcionados para o financiamento de habitação, saneamento e infraestrutura urbana, na lógica da "valorização do retorno do investimento" sem respaldo em uma política pública de habitação e desenvolvimento urbano que tenha como principio a universalização de direitos. No entanto, os recursos do FGTS, na perspectiva do capitalismo financeirizado, funcionam como dispositivo para que o mercado da construção civil se insira nestes processos, que tem promovido a criação e a manutenção de um mercado financeiro com base imobiliária. (ROYER, 2016).

São os recursos oriundos do sistema de tributação, segundo a sua natureza, aplicabilidade e destino, que garante o trabalho digno, a seguridade social das pessoas que estão ou são impossibilitadas de exercer atividades laborais e o funcionamento das políticas públicas, em especial aquelas relacionadas à cidade e à moradia, dois temas centrais do trabalho do arquiteto e urbanista e um dos seus compromissos éticos com a sociedade:

> O arquiteto e urbanista deve defender o interesse público e respeitar o teor das leis que regem o exercício profissional, considerando as consequências de suas atividades segundo os princípios de sustentabilidade socioambiental e contribuindo para a boa qualidade das cidades, das edificações e sua inserção harmoniosa na circunvizinhança, e do ordenamento territorial, em respeito às paisagens naturais, rurais e urbanas.
>
> 2.1.2. O arquiteto e urbanista deve defender o direito à Arquitetura e Urbanismo, às políticas urbanas e ao desenvolvimento urbano, à promoção da justiça e inclusão social nas cidades, à solução de conflitos fundiários, à moradia, à mobilidade, à paisagem, ao ambiente sadio, à memória arquitetônica e urbanística e à identidade cultural. (Obrigações com o Interesse Público - Código de Ética Profissional – CAUBR, 2015)

4.4. O REGIME DE TRIBUTAÇÃO

O regime de tributação é um sistema que **estabelece a cobrança de impostos de cada CNPJ**, de acordo com o montante da arrecadação. Além disso, ele também vai depender de vários outros fatores inerentes ao negócio, como o porte, o tipo de atividade exercida e o faturamento, todos com implicações, em diferentes medidas, nas relações societárias. Neste sentido, este capitulo aborda três pontos: o porte da empresa, o regime tributário e o tipo societário.

4.4.1. Porte da Empresa

O **porte da empresa** é determinado pelos valores financeiros movimentados pela empresa ou pelo número de pessoas que trabalham no negócio, independente do perfil do empreendedor. Os valores financeiros se referem a receita bruta (todos os valores que efetivamente entram na empresa) ou pelos dados referentes a sua capacidade produtiva, medida através do número de funcionários. Para efeitos de tributação, o faturamento anual, ou seja, tudo que entrou de recursos na empresa no ano, é um dos indicadores utilizado no Brasil.

Com relação ao porte, as empresas podem ser classificadas em:

Quadro V – Porte das Empresas segundo o Faturamento	
Microempreendedor Individual (MEI)	O MEI foi criado formalizar negócios que, em sua maioria, funcionavam no mercado informal. Em termos de porte, abarca negócios cujas atividades movimentam **até R$ 81 mil reais** por ano. Podem se registrar nesta categoria as atividades econômicas listadas em uma Tabela que é divulgada anualmente. O Código CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas é quem classifica o tipo de atividade das empresas. A partir dele é que se verifica quais, dentre as atividades do CNAE, podem ser MEI. MEI é um tipo de empresa que também define um porte. MEI não permite sócios, logo cabem relações societárias, contudo permite ter 01 funcionário. As atividades não contempladas ainda podem constituir empresas com somente um sócio, embora com outro porte.
Microempresa (ME);	A Microempresa foi criada com o objetivo de fomentar o desenvolvimento e a competitividade da micro e pequena

	empresa e do microempreendedor individual, como estratégia de geração de emprego, distribuição de renda, inclusão social, redução da informalidade e fortalecimento da economia. Seu porte é definido pelo seu faturamento anual – Lei complementar 123/2006 – e pode atingir **até R$ 360 mil** reais no ano. A ME permite sócios, e neste caso, interessam os tipos de relações societárias cabíveis. A ME tem vantagens junto a outros programas públicos e privados e no regime de tributação, que prevê alíquotas reduzidas e linhas de credito com custos mais baixos e prazos maiores.
Empresa de Pequeno Porte (EPP);	Do mesmo modo que a Microempresa, a EPP também é regida pela mesma base normativas, contudo, permite, em termos de porte, um faturamento de até R$ **4,8 milhões** por ano. Com o aumento do faturamento, nem sempre as vantagens ofertadas em termos tributários são a melhor alternativas. Neste sentido nesta classificação, é importante uma análise reunindo outros fatores que envolvem o regime tributário. Quando a EPP passa dos R$ 3,6 milhões de faturamento, o seu enquadramento em termos de porte passa a ser medido apenas pelo número de funcionários.
Empresa de Médio Porte; **Grande Empresa**;	Considera-se de grande porte a sociedade ou conjunto de sociedades sob controle comum que tiver, no exercício social anterior, ativo total superior a R$ 240 milhões ou receita bruta anual superior a R$ 300 milhões. Esta categoria se divide em dois grupos: Média empresa: faturamento bruto anual maior que R$ 4,8 milhões e menor ou igual a R$ 300 milhões Grande empresa: faturamento bruto anual maior que R$ 300 milhões.

Importante destacar que a classificação com relação ao porte pode variar segundo critérios estabelecidos por outros órgãos de governo, com ANVISA – Agência Nacional de Vigilância Sanitária, IBGE – Instituto Brasileiro de Economia e Estatística, BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento, a partir de critérios específicos segundo a área de atuação. Este documento não entrará nestas classificações.

Contudo, ainda com relação ao porte, cabe descrever a classificação a partir do número de funcionários, visto que ela se aplica nas empresas de pequeno porte com faturamento superior a R$ 3,6 milhões. Nestes casos, resta apenas o enquadramento por número de funcionários. Nessa classificação, a referência é a tabela do Sebrae:

Quadro VI – Classificação do porte segundo o número de funcionários		
	Porte	**N.º Funcionários**
Empresas da Industria	Micro	Até 19 pessoas ocupadas
	Pequena	De 20 a 99 pessoas ocupadas
	Media	De 100 a 499 pessoas ocupadas
	Grande	Acima de 500 pessoas ocupadas
Empresas do Comércio e Serviços	Micro	Até 09 pessoas ocupadas
	Pequena	De 10 a 49 pessoas ocupadas
	Media	De 50 a 99 pessoas ocupadas
	Grande	Acima de 100 pessoas ocupadas

4.4.1. Regime Tributário

Atualmente no Brasil existem três tipos de regime de tributação que dizem como os impostos devem ser pagos, o Lucro Real, o Lucro Presumido e o Simples Nacional.

Lucro Real

Lucro Real é a regra generalizada para a coleta do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica - IRPJ (encargo financeiros que incidem sobre o patrimônio, a renda e o consumo cuja principal característica é a não vinculação) e a Contribuição Social sobre o Lucro Líquido – CSLL (contribuição que vai para o governo federal e financia a seguridade social). Ele possui maior complexidade em relação ao simples nacional ou lucro presumido, pois seu calculo é realizado a partir do **lucro líquido da empresa**. Para isso é necessário que a empresa saiba exatamente qual foi o seu lucro com base no cálculo do IRPJ.

O Lucro Contábil é o lucro apurado na chamada Demonstração do Resultado do Exercício (DRE), ou seja, após ser conflitado as receitas com as despesas da empresa. O resultado será o lucro. Quando a empresa adota o regime Lucro Real, deste valor ainda será descontado os IRPJ

(Imposto de Renda da Pessoa Jurídica) e a CSLL (Contribuição Social sobre o Lucro Líquido). O resultado será o conhecido Lucro contábil ou também Lucro Líquido da empresa. A opção pelo Lucro Real é adotada quando o lucro efetivo (Lucro Real) é inferior a 32% do faturamento no período de apuração.

Outro detalhe importante sobre o Lucro Real, é que as empresas que seguem a tributação estão obrigadas a apresentar à Secretaria da Receita Federal os registros especiais de seu sistema contábil e financeiro. Este tipo de tributação é obrigatório para as empresas que possuem faturamento superior a R$ 78 milhões, assim como também para as empresas como instituições bancárias, sociedades de crédito, financiamento e investimento, cooperativas de credito, entre outros.

Lucro Presumido

Nesse tipo de regime há uma forma de tributação simplificada para estabelecer a base de cálculo do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ) e a Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido (CSLL) das empresas. Para os dois impostos as alíquotas podem variar conforme a atividade exercida, sendo de 8% para atividades que envolvam a indústria e comércio e de 32% nos casos de prestação de serviços.

O Lucro Presumido pode ser a escolha de empresas que **faturam até R$ 78 milhões por ano**, além de, também, ser indicado para aquelas com lucro elevado e que não apresentam a obrigatoriedade de se enquadrar no Lucro Real. Pode ser um regime benéfico para empresas que tenham as margens de lucro acima da presunção, poucos custos operacionais e uma folha de pagamento baixa.

Simples Nacional

O Simples Nacional é um regime tributário instituído pela Lei Complementar 123 de dezembro de 2006 com a finalidade de simplificar o pagamento de tributos por Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno porte (EPP), além de propiciar um tratamento diferente e simplificado para esses pequenos empreendedores.

Trata-se do regime com as alíquotas de tributação mais baixas, pois cada uma é diferenciada pelo seu faturamento. É adotado pelas pequenas e médias empresas que faturam até 4,8 milhões anuais. Suas alíquotas variam de 4% a 22,90%, divididas em seis anexos que contemplam os mais variados ramos e atividades econômicas.

Comparativamente, com o Lucro Presumido e o Lucro Real, e em se tratando dos tributos a serem recolhidos, as principais diferenças podem ser encontradas na apuração de quatro deles: **CSLL e IRPJ sobre o lucro**, **PIS e COFINS sobre o faturamento**.

Em relação aos tributos sobre o lucro (CSLL e IRPJ), enquanto no Lucro Real a base de cálculo é contada do lucro mensurado na contabilidade, com algumas adições e subtrações, no Lucro Presumido a base é adquirida por meio da aplicação de percentuais preestabelecidos sobre a receita da pessoa jurídica — o que dá o nome do regime, tendo em vista que se presume que o lucro seja o apontado. Em relação aos tributos que recaem sobre o faturamento, no caso do Lucro Presumido, o PIS e COFINS incidem sobre o faturamento e, na maioria das situações, no Lucro Real também.

Já o Simples Nacional é um regime de tributação simplificado, em que um tributo é pago por meio da aplicação de uma alíquota sobre o faturamento do mês. Uma das principais vantagens desse tipo de regime é a diminuição das obrigações acessórias. Diversos impostos são recolhidos em uma única guia, que é o Documento de Arrecadação do Simples Nacional, conhecida como DAS.

4.4.2. Tipo Societário

Relação societária é um modelo que indica como os sócios de uma empresa se fazem representar juridicamente e, ainda, quais as suas responsabilidades em relação ao objeto da sua empresa. Ao buscar uma representação jurídica para o desenvolvimento das atividades profissionais, além do porte é preciso pensar de que forma se pretende desenvolver as atividades, se individualmente ou coletivamente.

Assim, existem as empresas individuais e outros três tipos societários mais comuns no Brasil: a sociedade simples, a sociedade limitada e a sociedade anônima. Os outros tipos societários existentes são a Sociedade em Nome Coletivo, a Sociedade em Comandita Simples, a Sociedade em Comandita por Ações, a Sociedade de Propósito Específico e a Cooperativa. Esta última será incorporada de modo maia aprofundado neste documento.

4.2.2.1 Sociedade Simples

No campo da arquitetura e urbanismo, uma profissão regulamentada, a definição desta relação societária tem algumas limitações. O arquiteto e urbanista é considerado um **profissional liberal**, ou seja, aquele legalmente habilitado a prestar serviços de natureza técnico-científica, de cunho profissional, com a liberdade de execução que lhe é assegurada pelos princípios normativos de sua profissão, independentemente do vínculo da prestação de serviço.

Trata-se de um tipo diferente do profissional autônomo. O **autônomo** se dedica a uma atividade de maneira independente, sem precisar de formação acadêmica ou técnica na área nem registro em órgão de classe. O autônomo não trabalha com vínculo empregatício sob o regime da CLT, já que presta o serviço de forma livre, podendo atuar em diversos segmentos. A principal diferença entre ambos é a formação em nível técnico ou de graduação.

O profissional liberal, pode atuar de modo autônomo, ser empregado ou empregador. No caso de ser empregado, cabem a este profissional todos os direitos trabalhistas: carteira de Trabalho assinada desde o primeiro dia de trabalho, salário mensal de acordo com a sua categoria, um dia de repouso por semana, recebimento do décimo terceiro salário, vale-transporte ou auxílio deslocamento para o trajeto casa/trabalho, férias de 30 dias a cada doze meses trabalhados com direto a escolha do período, adicional de férias, licença maternidade, auxílio doença e aposentadoria por invalidez, fundo de garantia por tempo de serviço, jornada de trabalho fixa, seja ela integral ou intermitente, regulamentação do trabalho em home office.

No caso de ser empregador implica de, inicialmente, ter uma empresa e, portanto, pensar em porte (como visto nos capítulos anteriores) e no tipo societário (objeto deste capitulo).

Inicialmente cabe uma breve reflexão sobre o conceito de empresa adotado no Brasil e explicitado no nosso Código Civil.

O primeiro Código Comercial Brasileiro data de 1850, quando o país ainda tinha uma base de produção agrícola e uma sociedade majoritariamente rural. Nessa época, se verificava se a atividade desenvolvida era de caráter civil ou comercial. Hoje a compreensão sobre o que é ser uma empresa, adota como critério a forma de organização dos fatores de produção (capital, trabalho, insumos e tecnologia) associado a finalidade de produção ou circulação de bens e serviços. Nesta construção, a natureza da atividade, ou tipo de empresa, está na existência ou não de uma estrutura empresarial. (FARIAS, 2013).

O Código Civil Brasileiro não estabeleceu o conceito de empresa, mas conceituou, no artigo 966, o empresário como sendo "*aquele que exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou de serviços*". Definiu também, no artigo 1.142, que estabelecimento empresarial é o "*complexo de bens organizados, para o exercício da empresa, por empresário ou sociedade empresária*."

Nesse sentido, entende-se que empresa é a atividade exercida pelo empresário e que o empresário deve exercer esta atividade, de forma organizada e profissional. Ou seja, ele deve organizar o caixa da empresa, o trabalho dos seus colaboradores, a utilização da matéria prima, entre outras necessidades da empresa para produzir e circular bens ou serviços, deixando claro que a atividade não é um ato isolado, mas sim uma série de atos coordenáveis entre si, em função de uma finalidade comum. (FARIAS, 2013).

O exercício da empresa, como atividade, pode ser realizado de modo individual ou coletivo, sendo o primeiro caso exercido pelo empresário individual e, o segundo, pela sociedade empresária, em que duas ou mais pessoas se associam formando uma pessoa jurídica.

Ocorre que, ficam fora da definição de "empresa" as atividades ditas de cunho intelectual, como a arquitetura e o urbanismo. O artigo 966 do Código Civil, em seu parágrafo único, apresenta um rol de pessoas que não serão empresárias, ao dispor que "*não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza cientifica, literária ou artística, ainda que com concurso de auxiliares ou colaboradores*,..." trazendo como exemplos os profissionais liberais.

Estes mesmo que exerçam atividade econômica de produção e circulação de bens e serviços, não se faz necessária uma organização empresarial para o desenvolvimento das suas atividades, visto se tratar de atividade intelectual. Assim, a única possibilidade de enquadrar a atividade intelectual no regime jurídico empresarial será **considerando-a como parte de um todo mais amplo.**

4.2.2.2 Empresas Individuais

Partindo deste entendimento e das suas ressalvas, seguem os tipos de empresas individuais. O Quadro VIII descreve as suas características de cada tipo segundo o **capital social**, o porte, o patrimônio e o número de funcionários permitidos.

Entende-se por **Capital Social** os valores brutos disponibilizados para abertura de um negócio, a fim de mantê-lo funcionando até que comece a dar lucros. A maneira correta de determinar o Capital Social de uma empresa é se basear nos valores necessários para a sua abertura e para o seu funcionamento, por patrimônio, a relação que os bens da empresa têm com a pessoa jurídica. O porte e o número de funcionários permitidos foram abordados nos capítulos anteriores.

Quadro VII – Tipos societários

Tipo		**Características**
Individual	Microempreendedor Individual - MEI	Trata-se do CNPJ que tem um só colaborador, sendo a razão social composta pelo nome do proprietário do negócio. Não exige capital inicial;
		Com relação ao porte, o faturamento anual até R$ 81.000,00; Além do limite de faturamento, esse tipo de empresa deve estar as atividades permitidas para MEI.
		o **patrimônio** da pessoa física e o da pessoa jurídica (empresa) são os mesmos, logo o titular responderá de forma ilimitada pelas dívidas e responsabilidades adquiridas através do MEI.
		É permitido ter 01 funcionário;
	Empresa Individual - EI	Natureza jurídica na qual o empreendedor atua sozinho, ou seja, sem a necessidade de um sócio. Não é necessário capital inicial;

		Com relação ao porte, a sua receita anual deve ser superior a R$81 mil por ano e inferior a R$360 mil por ano. Com relação ao faturamento, quem legaliza o negócio como EI pode faturar até R$ 360 mil se for ME (Microempresa), e até R$ 4,8 milhões se for EPP (Empresa de Pequeno Porte). No caso, ambos enquadrados no regime tributário do Simples Nacional.
		A empresa individual atua sem a separação de seus bens do CPF e CNPJ semelhante ao MEI, então o empresário deverá responder por todas as propriedades do CNPJ.
		É permitido contratar funcionários.
	Sociedade Limitada Unipessoal	A SLU foi criada pela Lei da Liberdade Econômica. Apesar do nome sociedade, é uma empresa individual e funciona tal qual uma Eireli – com a diferença de não exigir capital social mínimo.
		Com relação ao porte, uma SLU pode ser uma Microempresa (ME), uma Empresa de Pequeno Porte (EPP), de Médio ou Grande Porte, desde que não ultrapasse o faturamento anual definido para cada um desses formatos.
		Com relação ao patrimônio, resguardado em qualquer situação, pois esse tipo empresarial é uma Sociedade Limitada. Desse modo, apenas os bens jurídicos podem ser usados no pagamento de dívidas judiciais ou na falência da empresa, ficando limitado, portanto, ao valor do capital social da empresa.

4.2.2.3 Sociedades Limitadas

Trata-se de um tipo de empresa criada de acordo com o investimento de cada sócio na formação do capital social. Normalmente é constituída por dois ou mais sócios – e até mesmo por outra empresa – sendo que cada um deles é responsável pelo percentual de capital social que foi por si investido. Na sociedade limitada (LTDA) a responsabilidade e direitos de cada sócio estão relacionados ao valor investido por eles na empresa.

Neste tipo societário os bens pessoais dos sócios são protegidos em caso de falência ou débitos. Existem ainda a **figura do administrador**, representante legal da sociedade, escolhido pela maioria dos sócios ou estabelecido no contrato social. O nome de cada uma das associações desse modelo é acompanhado da sigla “Ltda”, que significa “limitada”.

Esse tipo de empresa tem sua base reguladora no contrato social. Esse formato de sociedade permite que a empresa tenha um administrador que não pertence ao quadro de sócios, desde que tenha o consentimento desses.

Em termos gerencias outras questões precisam ser observadas para o bom desempenho da empresa. O Quadro VIII elenca algumas destas orientações.

Quadro VIII – Orientações Sociedades Empresárias Ltda.	
Integração	Os sócios devem atuar de maneira integrada para que a empresa alcance um bom desempenho
Autonomia da Empresa	Nenhum sócio pode retirar dinheiro do caixa da empresa para cobrir despesas pessoais ou de qualquer outra origem que não as contas da própria organização. Isso significa respeitar a autonomia da empresa
Autogerenciamento	todo e qualquer gasto efetuado após a formação da sociedade é de responsabilidade da empresa, não dos sócios individualmente
Capital da Empresa	Desde que autorizadas pelo acordo estabelecido no contrato social, é de responsabilidade dos sócios a reposição dos lucros e quantias retiradas do capital da empresa;
Cotização	O capital social da organização é subdividido em cotas que podem ser ou não iguais. O investimento efetuado por cada um dos sócios que detêm as cotas pode se dar mediante dinheiro ou outras formas de ativos.
Responsabilidades	A remuneração de cada sócio, assim como as responsabilidades dentro da companhia, varia de acordo com o percentual de investimento que cada um realizou no capital social da empresa;
	O administrador contratado ou sócio responsável pela administração da empresa serão igualmente designados no próprio contrato social, ou em termo separado, e deve cumprir seu papel mediante medidas legalmente impostas

4.2.2.4 Sociedades Cooperativas

Uma sociedade cooperativa consiste na reunião de pessoas que apresentam interesses comuns com o intuito de desempenhar tarefas e serviços sem fins lucrativos, apenas visando a benefícios maiores para todos os membros. A base da operação cooperativa é a **exercício mútuo em cooperação**, mas o tempo e valor investidos é o mesmo para todas as pessoas envolvidas, assim como seu retorno.

O Cooperativismo Moderno surgiu junto com a Revolução Industrial, como forma de amenizar as desigualdades econômicas e sociais que assolavam a classe trabalhadora naquela época. Diversos movimentos de cooperação foram conduzidos na Inglaterra e na França por idealistas como Robert Owen, Louis Blanc, Charles Fourier, entre outros. Considerados os precursores do cooperativismo, eles defendiam propostas baseadas nas **ideias de ajuda mútua, igualdade, associativismo e auto-gestão.**

Mas foi em 21 de dezembro de 1844 no bairro de Rochdale, em Manchester (Inglaterra), que 27 tecelões e uma tecelã fundaram a "Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale". Descontentes com o novo modelo industrial que substituiu o trabalho artesanal, os tecelões buscavam naquele momento uma alternativa econômica para atuarem no mercado frente ao capitalismo ganancioso que os submetia a preços abusivos, exploração da jornada de trabalho de mulheres e crianças (que trabalhavam até 16h) e do desemprego crescente advindo da revolução industrial.

No Brasil, a primeira cooperativa foi fundada no final do século XIX com o nome de Sociedade Cooperativa Econômica dos Funcionários de Ouro Preto, em outubro de 1889. Desde os seus primórdios, o cooperativismo pauta-se nos valores éticos e sustentáveis da cooperação, bem como em ajuda mútua, responsabilidade, democracia, igualdade, equidade, solidariedade, honestidade, transparência, responsabilidade social e preservação ambiental. Destes valores decorrem os princípios internacionais do cooperativismo que foram adaptados a realidade local:

- 1º Adesão Voluntária e Livre: Cooperativas são organizações voluntárias abertas para todas pessoas aptas a utilizar os seus serviços e ou assumir as responsabilidades como

membros, sem discriminação de qualquer natureza. A cooperativa deve indicar, no estatuto social, as condições de admissão e demissão.

- 2º Gestão Democrática: As cooperativas são organizações autogestionários e democráticas, cujas decisões são tomadas de forma coletiva. Nela, cada associado tem direito a um voto – independentemente de quanto tenha investido – e participa ativamente da formulação das políticas institucionais. Há eleições para escolha dos membros responsáveis por gerir, representar, fiscalizar e prestas contas das ações aos demais cooperados.

- 3º Participação Econômica dos Membros: Os sócios contribuem equitativamente e controlam democraticamente o capital de sua cooperativa. Os associados subscrevem e integralizam quotas-partes do capital social da cooperativa, que o investimento realizado para criar as condições necessárias para se iniciar as atividades e/ou viabilizar financeiramente o negócio. A Assembleia Geral, como órgão supremo da cooperativa é responsável por deliberar sobre a destinação das sobras, que podem ser integrais ou parcialmente distribuídas para os associados. Os sócios também podem votar pela utilização desse numerário a fim de atender aos interesses de desenvolvimento no negócio. É importante saber que parte dessas sobras é destinada aos fundos obrigatórios voltados para constituição ou ampliação de reservas e promoção de benefícios sociais, educativos e técnicos aos associados, familiares e colaboradores.

- 4º Autonomia e Independência: As cooperativas são organizações autônomas de ajuda mútua, controladas pelos seus sócios. Por isso, possuem liberdade para firmar acordos com outras organizações, incluindo instituições públicas, e podem recorrer ao capital externo. Todas as ações devem ser promovidas dentro das condições que assegurem o controle democrático, a autogestão pelos seus membros e manutenção de sua autonomia.

- 5º Educação, formação e informação: As cooperativas promovem a educação e a formação dos seus membros, representantes eleitos, gestores, familiares e funcionários, almejando a contribuição eficaz para o desenvolvimento organizacional, cultural e da sociedade. Além disso, desenvolvem campanhas que divulgam a natureza

e as vantagens econômicas e sociais do cooperativismo. A transparência nas informações assegura a legalidade da cooperativa e, atrelada às práticas educacionais e de formação, é um caminho para o sucesso.

- 6º Intercooperação: O princípio da intercooperação potencializa a qualidade, produtividade e a economia de escala nos serviços. A melhor forma de servir com eficácia aos seus membros e dar mais força ao movimento cooperativista é trabalhar em conjunto, utilizando as estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais.

- 7º Interesse pela Comunidade: O movimento cooperativista trabalha para o desenvolvimento sustentável das comunidades nas quais está inserido, por meio de políticas e ações aprovadas pelos membros das cooperativas. É importante que as cooperativas considerem na sua estratégia de negócio ações para o desenvolvimento das comunidades onde atuam.

Existem vários tipos de cooperativas. Segundo a Organização das Cooperativas Brasileiras, elas estão organizadas por ramos de atividades. O objetivo principal dessa classificação é facilitar a organização vertical das cooperativas em federações, confederações e centrais, tanto para sua organização política, como para viabilizar economia de escala e assim adquirir uma competitividade no mercado. Segundo a Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB os ramos que se classificam as cooperativas brasileiras são as seguintes:

Quadro IX – Tipos de Cooperativas	
Cooperativas Agropecuárias	Neste tipo de empreendimento, é possível atender toda a cadeia produtiva: cultivo, colheita, tratamento, beneficiamento, industrialização e comercialização dos produtos. Tais negócios tem como objetivo organizar, em comum e em maior escala, os serviços dos seus associados e reúnem, geralmente, agricultores, pecuaristas ou pescadores. As origens das primeiras organizações de cooperativas agropecuárias no Brasil datam de 1907.
Cooperativas de Consumo	Constituído por cooperativas de abastecimento cujas atividades a consistem em forma de estoques de bens de consumo e operam em negócios varejistas tais como farmácias, supermercados, postos de combustíveis e demais

	atividades como fornecedores de suprimentos e insumos (alimentos, roupas, medicamentos e outros artigos) para distribuição ao seu quadro social, em condições mais vantajosas de preço. A primeira cooperativa do mundo foi de consumo em 1844. E também no Brasil no ano de 1889.
Cooperativas de Crédito:	Constituído por cooperativas que reúnem poupanças de seus cooperados para benefício destes, realizando empréstimos aos mesmos a juros mais baixos que os praticados pelos bancos comerciais. Podem ser de crédito rural, quando atuam no setor agropecuário; e de crédito urbano, quando funcionam como crédito mútuo dentro de empresa ou de categorias profissionais. Estão sujeitas às normas do Sistema Financeiro Nacional e submetidas às regras do Banco Central do Brasil. No Brasil, a primeira cooperativa de crédito foi fundada em 28 de dezembro de 1902.
Cooperativas Educacionais:	Congrega empreendimentos cooperativos que têm como objetivo a educação nas escolas, a fundação de estabelecimentos de ensino ou sua manutenção, idealizando a busca de um ensino de qualidade e da valorização do docente. Normalmente, seu quadro social é formado de professores e pais de alunos, neste caso, também denominadas de cooperativa escola; quando formadas apenas por alunos, são denominadas de cooperativa escolar. A primeira experiência brasileira e latino-americana foi iniciada em março de 1948.
Cooperativas Especiais:	Composto por cooperativas constituídas por pessoas portadores de necessidades especiais, ou que precisam ser tuteladas, ou que se encontram em situação de desvantagem nos termos da Lei 9.867/1999. Não se incluem os deficientes que podem trabalhar livremente segundo suas aptidões e habilidades. O que demarca o direito de acesso às chamadas especiais é a condição de desvantagem, desde que atestada por documentação proveniente de órgãos da administração pública, ressalvando-se o direito à privacidade, conforme prevê a Lei.
Cooperativas Habitacionais:	Constituído por cooperativas que visam proporcionar a seus cooperados a aquisição de moradia, abrangendo atividades de construção, manutenção e administração de conjuntos habitacionais e condomínios. A história desse ramo, no Brasil, tem início em 1920.

Cooperativas Minerais:	São constituídas com a finalidade de pesquisar, extrair, lavrar, industrializar, comercializar, importar e exportar produtos, matérias primas e minérios. Entre eles, estão, por exemplo: água mineral, calcário e cal, cerâmica e revestimento, cerâmica vermelha, joias como ouro e diamante, gessos, rochas e minerais pegmatitos, rochas ornamentais, utilizados em adornos, a exemplo dos mármores e granitos. As primeiras cooperativas da história surgiram no Brasil a partir de 1960.
Cooperativas de Produção:	Constituído por cooperativas em que os meios de produção, explorados pelos associados, pertencem à cooperativa, gerando, criando ou fabricando bens. Os associados organizam e participam de todo o processo administrativo, técnico e operacional da cooperativa, utilizando meios de produção que são de propriedade coletiva. Tais empreendimento são regidos pela Lei nº 12.690/2012. As primeiras cooperativas de produção no país surgiram a partir de 1970.
Cooperativas de Infraestrutura:	Atuam na oferta de serviços de interesse público, tais como mecanização, limpeza, eletrificação e telefonia rural. As cooperativas de eletrificação rural, podem construir usinas para geração própria, o que implica a construção de linhas de distribuição, construção de barragens geradoras e sistemas de irrigação de infraestrutura. Outra possibilidade consiste na autorização para prestar esses serviços por meio da compra de energia das concessionárias ou permissionárias como é o caso da Coopercocal. A primeira cooperativa foi criada em 1941 no distrito de José Bonifácio, município de Erechim/RS.
Cooperativas de Transporte:	Atuam na prestação de serviços de transporte de cargas e passageiros possuindo gestões específicas em suas várias modalidades: transporte individual de passageiros (táxi e moto táxi); transporte coletivo de passageiros (vans, ônibus); transporte de cargas (caminhão, motocicletas, furgões); e escolares (vans e ônibus). As cooperativas de transportes terrestre dever observar as regras da ANTT – Agência Nacional de Transporte Terrestre.
Cooperativas de Saúde:	São voltadas à promoção da saúde humana e têm possibilitado união e atuação plena dos profissionais da área. Elas também beneficiam a população com a oferta de clínicas, hospitais, planos de saúde e outros serviços. A

	primeira cooperativa de saúde no mundo é brasileira e nasceu em São Paulo em 1967
Cooperativas de Trabalho:	Constituído por cooperativas cujo quadro social é formado por diversos tipos de profissionais que prestam serviços a terceiros. É o segmento que mais cresce atualmente. A legislação que rege este tipo de cooperativa é a Lei nº12.690/2012. Profissionais de diferentes áreas tem se unido a fim de constituir cooperativas de trabalho, tais como artesãos, trabalhadores de construção civil, catadores de materiais reaproveitáveis, profissionais que realizam limpeza e manutenção de edifícios e condomínios, escritores, artistas, consultores etc. Os registros apontam que a primeira cooperativa constituída foi em 1938.
Cooperativas de Turismo e Lazer:	Oferecem serviços de entretenimento, esportes, artes, eventos, hotelaria, viagens nacionais e internacionais, entre outros. Possibilitam também a organização de trabalhadores para prestar atendimento a turistas, por exemplo, possuindo em seus quadros de associados, proprietários de hotéis e pousadas, agentes de turismo, guias e demais profissionais que se integram de forma organizada e planejada.

Fonte: SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO COOPERATIVISMO e ORGANIZAÇÕES DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS. Fundamentos do cooperativismo. Série: cooperativismo. Brasília. 2017.

As cooperativas de Trabalho

Considerando o escopo da pesquisa que dá base para este documento, vamos destacar as características e funcionamento das cooperativas de trabalho. Esse tipo de cooperativa também tem uma classificação, podendo ser:

- **de produção**: quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção; e
- **de serviço**: quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego.

Segundo os dados mais recentes divulgados pela OCB, existem, atualmente, no país, mais de 870 cooperativas de trabalho, reunindo cerca de 200 mil profissionais cooperados. Embora a

crise no mercado de trabalho brasileiro, que foi altamente impactado com a crise sanitária, atingindo uma taxa média de desocupação de 13,5%, significando que, no período de um ano o Brasil reduziu em 7,3 milhões o numero de pessoas ocupadas, os sistemas cooperativos seguiram gerando empregos. Segundo a Organização das cooperativas brasileiras, de 2019 para 2020 houve um aumento de 6% no numero de empregos diretos promovidos pelas cooperativas. As cooperativas do ramo do trabalho e produção de bens e serviços, atingiu a marca de 685 cooperativas, 180.074 cooperados e 8.714 empregados.

	AGROPECUÁRIO	CONSUMO	CRÉDITO	INFRAESTRUTURA	SAÚDE	TRABALHO, PRODUÇÃO DE BENS E SERVIÇOS	TRANSPORTE
COOPERATIVAS	1.173	247	775	246	758	685	984
COOPERADOS	1.001.362	2.108.756	11.966.563	1.481.493	292.971	180.074	89.857
EMPREGADOS	223.477	14.427	79.121	7.336	116.559	8.714	5.461

Fonte: Organização das cooperativas Brasileiras, 2021.

O modelo de cooperativa de trabalho surgiu no início do século XIX, foi experimentado na década de 70 pelos arquitetos no estado de São Paulo (Cooperativa de Arquitetos da Região Metropolitana de São Paulo)[2], e na década de 90 ganhou força como alternativa frente aos altos índices de desemprego do país.

Segundo a Lei 12.690/2012, cooperativa de trabalho é uma sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades, com proveito comum, autonomia e autogestão, a fim de obter melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho. Ou seja, as cooperativas de trabalho surgem da vontade de profissionais autônomos que se unem para conseguir melhores condições de trabalho.

[2] A cooperativa de Arquitetos na Região Metropolitana de São Paulo: da criação ao escritório piloto, Revista Vitruvius, 2019. Disponível em https://vitruvius.com.br/revistas/read/arquitextos/20.233/7549

Em geral, são formadas por profissionais de um mesmo ramo, que se propõem a realizar em comum suas atividades profissionais. Exemplo: cooperativas de costureiras, cooperativas de dentistas, cooperativas de advogados, cooperativas de arquitetos, etc.

As cooperativas de trabalho têm como diretriz primordial os sete princípios do cooperativismo, além de preceitos próprios postos pela Lei 12.690/2012, tais como a preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa, a não precarização do trabalho, o respeito às decisões da assembleia, observado o disposto na Lei nº 12.690/2012 e a participação na gestão em todos os níveis de decisão, de acordo com o previsto em lei e no estatuto social.

Assim, no cooperativismo trabalhista, o trabalho e a gestão se realizam conjuntamente, sem as limitações próprias do trabalho individual nem exclusivamente sob as regras do trabalho assalariado dependente. Neste sentido, numa cooperativa de trabalho, todos os profissionais cooperados têm os mesmos direitos e deveres, todos têm os mesmos poderes e os mesmos benefícios.

Na Lei 12.690/2012, que disciplina a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho, foram garantidos os direitos básicos do trabalhador, como duração do trabalho não superior a 8 horas diárias, repousos semanal e anual remunerados, entre outros que asseguram condições de trabalho dignas aos cooperados.

O sistema normativo que regula as cooperativas no Brasil

A existência de marcos legais e regulatórios específicos são fundamentais para o avanço do movimento cooperativista. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 favoreceu a expansão dos empreendimentos cooperativos, ao garantir a liberdade de constituição e a autonomia para que os seus associados realizem sua autogestão, conforme expresso em seu art. 5º, inciso XVIII, que assegura o direito de criar cooperativas que “independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento”.

Antes mesmo da promulgação da Constituição Federal de 1988, a Lei nº 5.764, de 1971, já disciplinava o regime jurídico dos empreendimentos cooperativistas. Além dessas, existem mais

leis que regem o cooperativismo no país, como a que trata das cooperativas de trabalho e a que rege as cooperativas de crédito.

Quadro X –Legislações brasileiras sobre cooperativismo
Internacional
Recomendação 193 OIT – Sobre a promoção de cooperativas - Sugere 18 diretrizes para a promoção do cooperativismo em todo mundo. As recomendações foram feitas em 2002 pela Organização Internacional do Trabalho.
Lei Marco para as Cooperativas da América Latina - Sugere os pilares de uma legislação cooperativista alinhada aos princípios e aos valores originais do nosso movimento. Elaborada pela Aliança Cooperativa Internacional (ACI), aborda aspectos fundamentais relacionados à constituição e ao funcionamento das cooperativas da América Latina.
Nacional
Constituição Federal – dispositivos constitucionais
Lei 5.764/1971 – Lei Geral das Cooperativas: Define a Política Nacional de cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas
Lei Complementar 130/2009 – Sistema Nacional de Crédito Cooperativo - Dispõe sobre o Sistema Nacional de Crédito Cooperativo.
Lei 12.690/2012 – Cooperativas de Trabalho - Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho e institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho (PRONACOOP)
Lei 9.867/1999 – Cooperativas Sociais - Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais
Decreto 8.163/2013 – Pronacoop Social - Institui o Programa Nacional de Apoio ao Associativismo e Cooperativismo Social (Pronacoop Social)
Código Civil - O capítulo VII do código é inteiramente dedicado ao cooperativismo, explicando as características da sociedade cooperativa e as responsabilidades de cada cooperado.
MP 2.168-40/2001 Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop) - Autoriza a criação do Sescoop, entidade de direito privado com o objetivo de organizar, administrar e executar o ensino de formação profissional, desenvolvimento e promoção social do trabalhador em cooperativa e dos cooperados.
Decreto 3.017/1999 –Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo.
Resolução CFC 920/2001 – Aspectos contábeis de entidades cooperativas Aprova a Norma Brasileira de Contabilidade das Entidades Cooperativas (NBC T 10.8).

Resolução CFC 920/2001 – Aspectos contábeis de entidades cooperativas - Aprova a Norma Brasileira de Contabilidade das Entidades Cooperativas (NBC T 10.8).
Estaduais
Acre – Lei n.º 1598, de 27 de dezembro de 2004
Alagoas – Lei 6904, de 03 de janeiro de 2008
Amapa – Lei n.º 1131, de 25 de outubro de 2007
Amazonas – PEC n.º 04/2012
Bahia – Lei n.º 11362, de 26 de janeiro de 2009
Espirito Santo – Lei n.º 8257, de 17 de janeiro de 2006
Goiás – Lei n.º 15109, de 02 de fevereiro de 2005
Maranhão – Lei n.º 9170, de 16 de abril de 2010
Mato Grosso – Lei n.º 9129, de 12 de maio de 2009
Mato Grosso do Sul – Lei n.º 2830, de 12 de maio de 20004
Minas Gerais – Lei n.º 15075, de 05 de abril de 2004
Pará – Lei n.º 7780, de 26 de dezembro de 2013
Paraná – Lei n.º 17142, de 04 de maio de 2012
Pernambuco – Lei n.º 15688, de 16 de dezembro de 2015
Piauí – Lei n.º 6852, de 12 de julho de 2016
Rio de Janeiro – Lei n. 7770, de 06 de novembro de 2017
Rio Grande do Norte – Lei n.º 8553, de 03 de agosto de 2004
Rio Grande do Sul – Lei n.º 11829, de 5 de setembro de 2002 e n.º 11995, de 2003
Rondônia – Lei n.º 1462, de 11 de abril de 2005
Santa Catarina – Lei n.º 16834, de 16 de dezembro de 2015
São Paulo – Lei n.º 12226, de 11 de janeiro de 2006
Tocantins – Lei n.º 2594, de 11 de junho de 2012

A lei 12.690/2012

A lei que trata sobre as cooperativas de trabalho tramitou durante os oito anos no Congresso Nacional. Ela surgiu com o objetivo de disciplinar a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho, de maneira moderna e buscando a superação dos desafios impostos pela incorreta compreensão dos princípios e valores do cooperativismo, tanto no âmbito dos

contratantes (da iniciativa privada ou do governo), quanto na visão dos fiscalizadores, notadamente o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Segundo o que versa essa legislação, a **cooperativa de trabalho é uma sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão, visando obter melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho** (artigo 2º da Lei 12.690/12).

Esta norma vem na esteira da Lei 5.764/71 - Lei do cooperativismo e não anula os dispositivos da mesma, que seguem valendo. Muito embora possam haver conflitos. Neste caso, havendo conflito entre os diplomas legais ao disciplinar um mesmo instituto prevalece o disposto na nova legislação (Lei nº 12.690/12), tal como garantido em seu artigo 1º e disciplinado no §1º do artigo 2º da Lei de Introdução ao Código Civil.

Comparativamente, pode-se afirmar que as principais alterações da norma de 2012 em relação àquela de 1971, são :

- Redução do número mínimo de sócios para constituição de uma cooperativa de trabalho, da previsão anterior de 20 para apenas sete sócios;

- Instituição de direitos mínimos dos sócios, tais como: retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional ou ao salário mínimo; duração do trabalho de oito horas, ressalvadas escalas e plantões, que poderão ser compensadas; repouso semanal e anual remunerados; retirada para o trabalho noturno superior ao diurno; adicional para atividades insalubres ou perigosas; seguro acidente do trabalho; observância obrigatória das normas de saúde e segurança do trabalho em vigor, dentre outros;

- Eleição de uma coordenação, com mandato de um ano, para as cooperativas de trabalho da modalidade serviços, cujos associados realizem suas atividades fora do estabelecimento da cooperativa. Ela será o elo do relacionamento da contratante com a cooperativa;

- Utilização obrigatória da expressão “cooperativa de trabalho” no nome da cooperativa;

- Obrigatoriedade de realização de ao menos uma Assembleia Geral Especial anual, sem exclusão das já previstas na Lei nº 5.764/71 (Ordinária e Extraordinária), para tratar de assuntos específicos como disciplina, direitos e deveres dos sócios, dentre outros;

- Forma específica de convocação de assembleias gerais, contemplando a possibilidade de notificação pessoal, postal e por edital, dependendo do caso;

- Possibilidade das cooperativas com menos de 19 sócios estabelecerem composição diferenciada do Conselho de Administração e Fiscal, respeitando, entretanto, um número mínimo de três conselheiros fiscais;

- Prazo de 12 meses para as cooperativas de trabalho adequarem seus estatutos sociais às novas disposições legais, sem a imposição de sanções legais neste período, bem como assegurarem a seus sócios alguns dos direitos previstos no artigo 7º da lei, no caso de cooperativas de trabalho do gênero serviço.

Muitas das inovações trazidas pela Lei 12.690/12, tem relação com as obrigações que estão associadas ao conceito de **direito ao trabalho digno e não precarizado**, que buscam assegurar a observância de normas de ordem pública relacionadas à dignidade, segurança, saúde e medicina do trabalho.

Devido a sua próxima relação com os direitos fundamentais (direito a vida, à saúde, etc.), os mesmos devem ser resguardados não só àqueles que se encontram na condição de empregados, mas a **todos que exercem atividades laborativas**, seja na forma de trabalho subordinado, autônomo ou cooperado. São esses direitos:

- Retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;

- Duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;

- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Repouso anual remunerado;
- Retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
- Adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;
- Seguro acidente de trabalho.

Para dar viabilidade econômica e financeira e garantir a sustentabilidade da cooperativa no tempo respeitando e garantindo esses direitos, a norma traz , no seu artigo 7º alguns mecanismos que as cooperativas podem utilizar tais como o provisionamento de recursos ou a criação de outros fundos, além dos obrigatórios. Sobre a constituição de outros fundos, a Lei nº 12.690/12, do mesmo modo que a Lei nº 5.764/71, prevê que sua criação deverá ser deliberada em Assembleia Geral, que definirá seu modo de formação, custeio, aplicação e liquidação. Vale lembrar que, para as cooperativas de trabalho do tipo produção, a Lei 12.690/12 assegura o direito a uma carência, em prazo a ser fixado por Assembleia Geral Extraordinária, para que seus associados comecem a fruir os direitos sociais previstos nos incisos do artigo 7º. O objetivo aqui é possibilitar que a cooperativa produza resultados para os seus sócios, a fim de resguardar os recursos necessários a garantir o efetivo cumprimento aos direitos sociais enumerados no artigo 7º. Cabe destacar que, para que haja direito a carência, é imprescindível a realização de Assembleia Geral Extraordinária visando à fixação de seu prazo, sob o risco de, eventualmente, a cooperativa ser obrigada a garantir os direitos mínimos em questão de imediato.

Embora a Lei 12.690/12 trata sobre as cooperativas de trabalho, ela exclui algumas situações. De acordo com o parágrafo único do artigo 1º, estão excluídas do âmbito da nova lei: a. as cooperativas de assistência à saúde, na forma da legislação de saúde suplementar; b. as cooperativas que atuam no setor de transporte regulamentado pelo Poder Público, e que detenham, por si ou por seus sócios, a qualquer título, os ativos necessários ao trabalho;1 c. as cooperativas de profissionais liberais cujos sócios exerçam as atividades em seus próprios estabelecimentos; d. as cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento. É importante que a cooperativa leve em conta o que define o seu estatuto social

quanto ao objeto social, bem como as operações que pratica e as atividades de fato desempenhadas, de forma a verificar o seu enquadramento ou não na nova legislação.

As cooperativas de trabalho no atual contexto das relações de trabalho

Um dos grandes marcos normativos relacionados ao direito ao trabalho digno, que vem na esteira das novas relações de trabalho e da flexibilização das garantias legais, conforme contextualizado no capítulo II deste documento, é a lei da terceirização (A Lei Nº 13.429/2017). Junto com outras normativas constituem-se na Reforma Trabalhista que alterou muitos direitos e deveres trabalhistas, o que afetou os trabalhadores.

A partir dessas novas normativas, o trabalho terceirizado, que antes só era permitido para atividades meio, passa a ser autorizado para as atividades-fim da empresa. Por exemplo. Uma empresa de arquitetura, podia contar com os serviços de uma cooperativa de limpeza ou de segurança, mas não podia contar com os serviços de uma cooperativa de engenheiros. A partir da alteração normativa isso passou a ser possível.

É verdade que, já era práxis, as empresas, para economizar com a folha de pagamentos e concentrar-se no seu negócio principal – utilizarem os serviços de uma cooperativa, para contratar serviços dos cooperados e assim não estabelecer vínculo empregatício com os "empregados", ficando "livre" dos encargos da CLT, pagando apenas um valor fechado à cooperativa que o repassa aos seus associados. Uma situação bem comum nas atividades de enfermagem, por exemplo.

As flexibilizações postas pelas normas que constituem a reforma trabalhista em especial a lei que se refere às terceirizações deixou de fora a maioria das regras de proteção ao trabalhador, como a proteção previdenciária e contra acidentes, além de benefícios como FGTS e férias proporcionais, prejudicando não só os trabalhadores mas incidindo de modo negativo em um conjunto de fatores ligados a seguridade social e a capitalização dos fundos públicos, como o FGTS, agravando um contexto de escassez de recursos públicos, teto de gastos e de grande déficit e inadequação habitacional.

Por conta das particularidades de uma cooperativa, cada dia mais surgem empresas tentando utilizar dessa estrutura social com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista. Geralmente, ao contratar o empregado, a empresa o insere como sócio na empresa cooperativa já pré-constituída e que geralmente já possuem como supostos sócios, outros empregados e realiza um contrato de prestação de serviços com esta cooperativa. Neste tipo de relação é clara a perda de direitos trabalhistas.

Pelo senso comum, propostas deste tipo são vistas como uma boa oportunidade, visto que não incidirão os descontos comuns à folha de pagamento, como recolhimentos previdenciários. No entanto, assim como ocorre em outras modalidades de contratação que tentam fraudar a legislação trabalhista, com o passar do tempo o trabalhador percebe que trabalha da mesma forma que um empregado regular, porém sem receber diversos direitos trabalhistas. Como não existe supostamente o vínculo empregatício, o empregado não recebe direitos estabelecidos na CLT, tais como, 13º salário, férias acrescidas de 1/3, aviso prévio, FGTS, horas extras e outras verbas trabalhistas.

Segundo a CLT, em seu artigo 3º, são elementos do vínculo empregatício: a pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade. Assim, caso esses elementos estejam presentes na contratação através de PJ, isso poderá caracterizar a fraude. **Pessoalidade** na prestação dos serviços nada mais é do que a impossibilidade do trabalhador se fazer substituir por outra pessoa, devendo o serviço ser prestado exclusivamente por ele. **Onerosidade** é o pagamento de salário em contraprestação dos serviços prestados pelo trabalhador. A **não eventualidade**, é a prestação dos serviços de forma habitual e contínua. E por último a **subordinação**, considerado o principal requisito para caracterizar a relação de emprego. É visto como um estado de dependência, ou seja, o trabalhador estar sob as ordens do empregador, do seu poder diretivo, disciplinar, fiscalizatório e regulamentar.

As cooperativas de trabalho, na perspectiva que a Lei 12.690/12 podem ser uma proposta interessante que vem na contramão destas violações. Contudo, é preciso estar atento para os desafios postos nesta caminhada. O Capítulo V deste documento vai trazer o relato e a reflexão a partir de algumas experiências mapeadas para este trabalho.

V. ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO ARQUITETO E URBANISTA NA PERSPECTIVA DAS SUAS PRÁTICAS

Segundo o Censo do CAU-BR 34% dos arquitetos atuam de modo autônomo e 20% são donos de escritórios e empresas ligadas à Arquitetura. Isso significa que um terço dos profissionais ainda não buscou uma regulamentação, na perspectiva da qualificação da sua atuação, muito embora o trabalho de modo autônomo possa ser uma escolha. Nesta relação entre autônomos e empresários, outra relação parece se estabelecer: a de empregados e empregadores, visto que é comum a contratação de arquitetos e urbanistas pelos escritórios e empresas de arquitetura e engenharia.

Para além destas relações de trabalho, outras tantas têm sido experimentadas e utilizadas pelos arquitetos e urbanistas. Para entender com um pouco mais de profundida o como estão se dando essas relações de trabalho no mundo da arquitetura, o projeto TABA realizou uma pesquisa junto às inciativas que estão atuando com arquitetura popular.

Essa escolha está fundamentada na hipótese de que neste universo de 34% de arquitetos que atuam de modo autônomo estão inseridos parte importante dos arquitetos formados recentemente e que estão estruturando arranjos de trabalho para atuar com arquitetura popular (onde inclui-se assessorias técnicas e ATHIS) e, também no fato de que esse tema – arquitetura popular - tem relação direta e importante com as politicas públicas urbanas e habitacionais.

Um dos grandes fomentos para a arquitetura voltada para as populações mais empobrecidas, foram os editais do Conselho de Arquitetura e Urbanismo, ocorridos a partir de 2016, tendo como base a Lei Federal 11.888/2008.

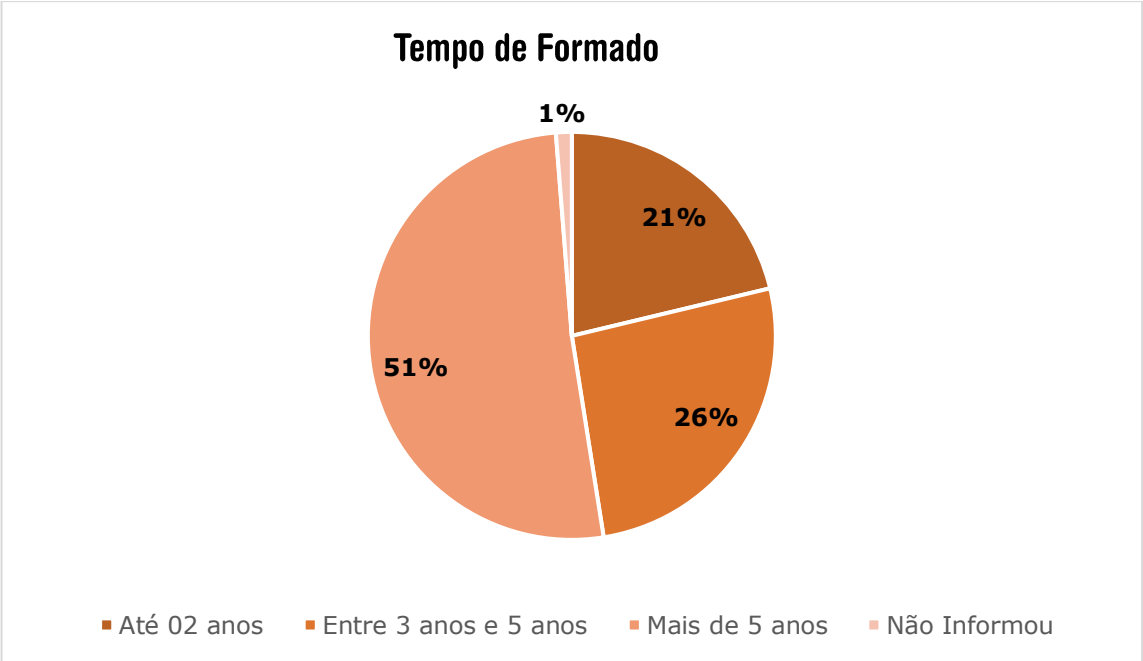
Desde 2016 as ações de fomento do CAU, a partir do aporte de 2% dos seus recursos, impactaram 116 ações de ATHIS no Brasil com um investimento de aproximadamente R$ 8 milhões. Embora a Lei tenha mais de 10 anos, foi a partir de 2018 que ela ecoa, provocando um um “boom” no número de iniciativas ou arranjos que se estruturaram para atuar com ATHIS, assessoria técnica ou arquitetura popular no país.

Visualizou-se nesse contexto, um universo interessante de análise para compreender como de fato essas iniciativas estão organizadas (em termos jurídicos e contábeis) e como de fato estão respondendo as demandas do quadro das necessidades habitacionais e também os arquitetos. Afinal a ATHIS é pública e gratuita para quem recebe e não quem realiza o serviço. Num cenário de escassez de recursos públicos, como esses processos estão ocorrendo?

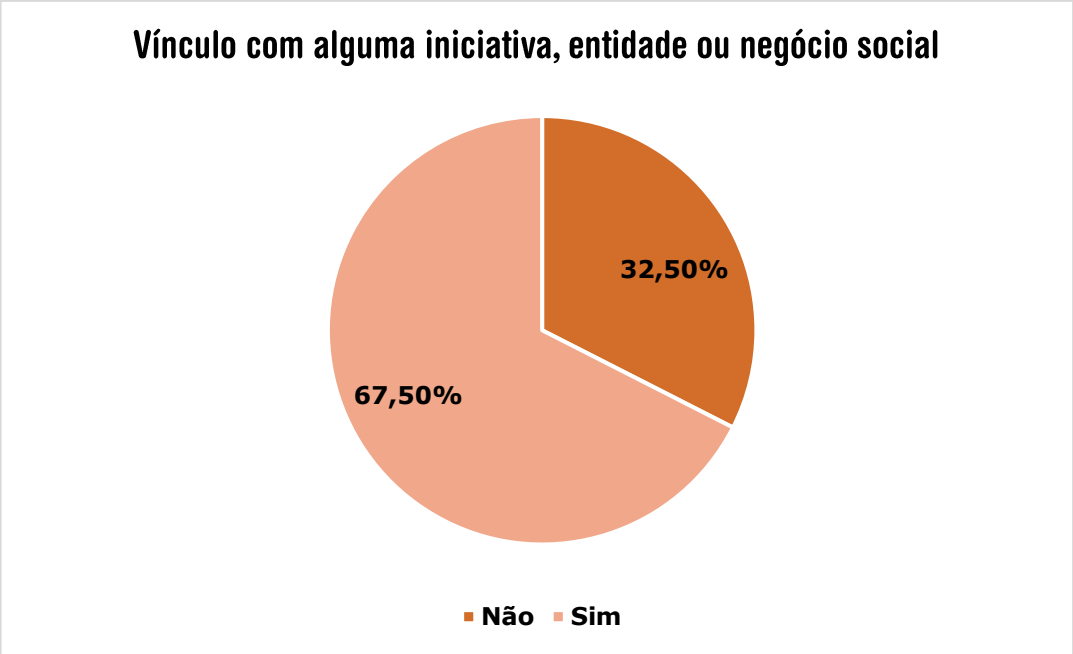
Neste sentido é que a FNA, no âmbito do projeto T.A.B.A realizou esta pesquisa junto à 80 iniciativas, cujo os resultados serão apresentados neste capítulo. Eles estão organizados por blocos, conforme o instrumento de pesquisa que foi utilizado para a coleta das informações.

5.1. IDENTIFICAÇÃO

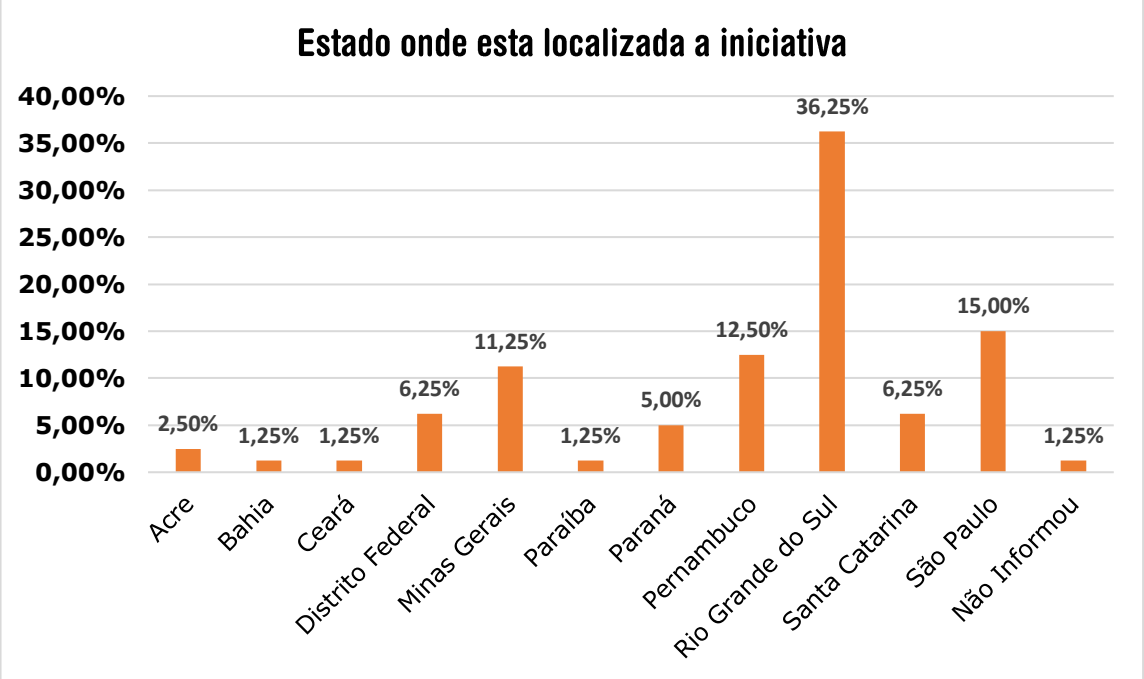
A amostra desta pesquisa contou com 50 respostas ao formulário. Dentre os respondentes, todos são arquitetos e urbanistas. Com relação ao tempo de formado, 46% dos respondentes informaram ter até 5 anos de formado.



Dentre os entrevistados 67,5% informaram estar atuado de modo vinculado a alguma iniciativa, entidade ou negócio social do ramo da arquitetura e do urbanismo.



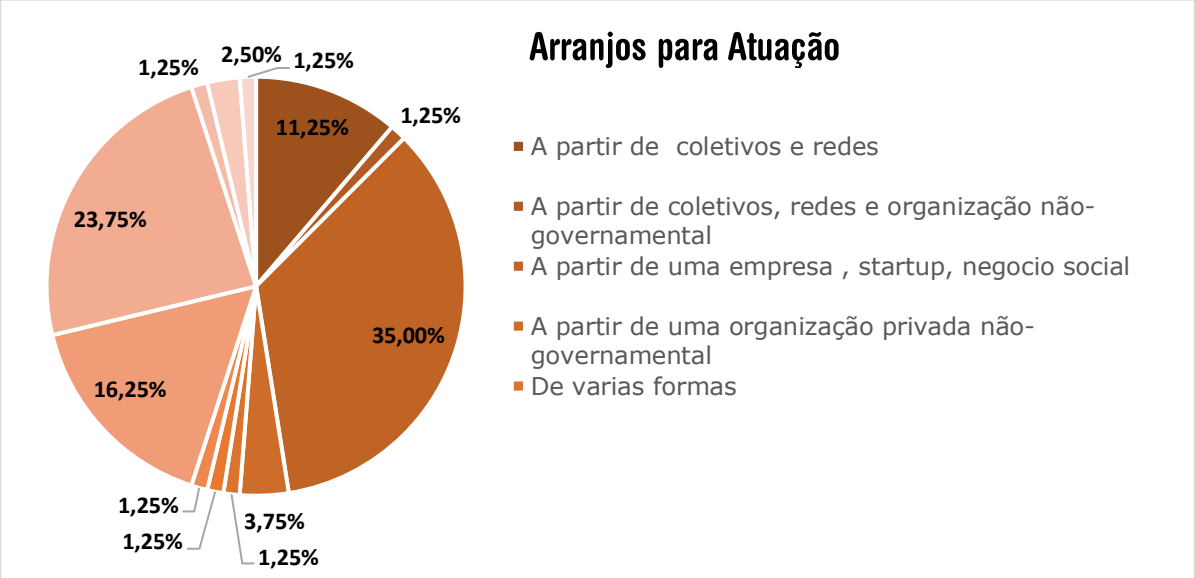
Sobre a localização, foram identificadas iniciativas em 11 estados brasileiros: Acre, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Minas Gerais, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo.



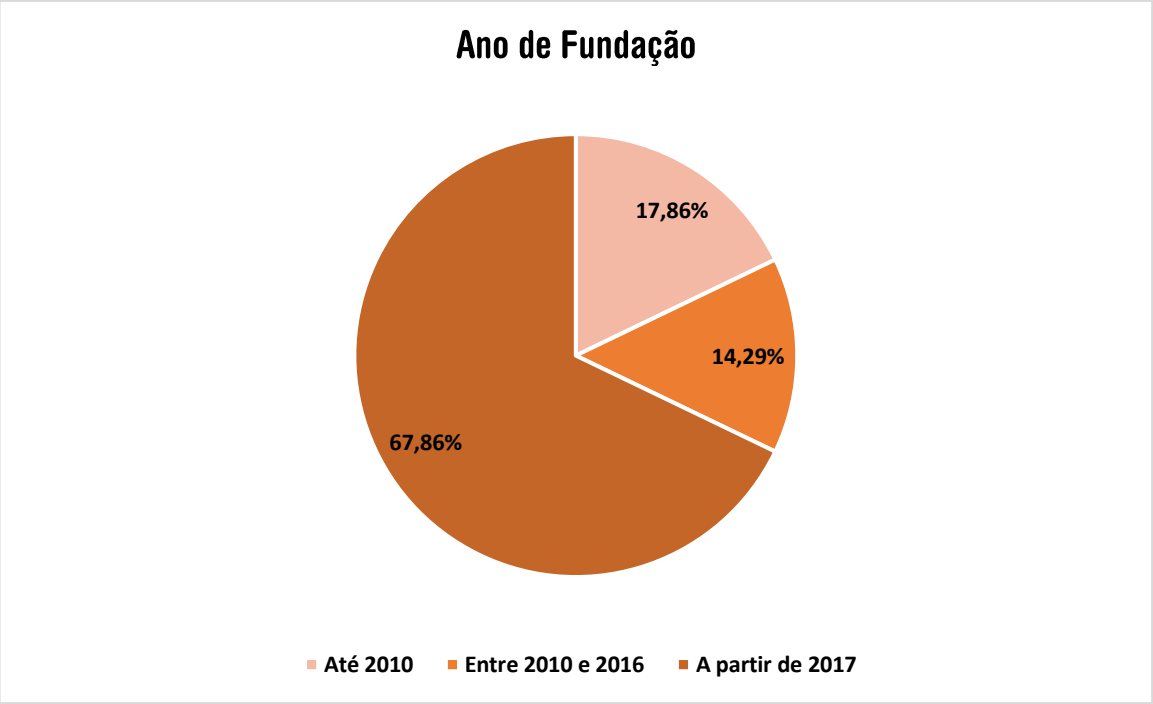
5.2. CARACTERIZAÇÃO

Este bloco caracteriza a iniciativa sobre diferentes aspectos: estrutura organizativa, ano de fundação, papel do respondente na estrutura da organização, a natureza da iniciativa, entidade ou negócio social, tipo de empresa, geração de renda e foco da atuação.

Com relação aos arranjos para atuação, 35% dos respondentes informaram que atuam a partir de uma empresa, startup ou negócio social, 23,75% atuam individualmente, 16,25% atuam em parceria com outros profissionais sem uma estrutura formalizada e 11,25% atuam a partir de coletivos e redes.



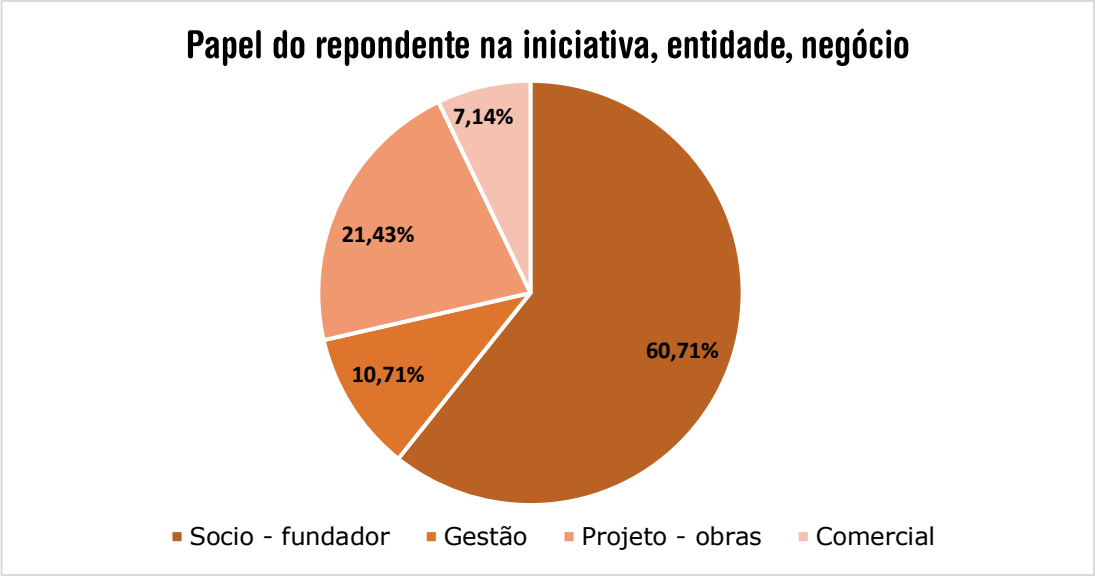
Com relação ao ano de fundação, instituição das redes ou coletivos, 04 foram fundadas entre 2014 e 2016, 01 em 2019, 04 em 2020 e 01 em 2021. Com relação ao ano de fundação das empresas, startup ou negócio social, 67,86% informaram que elas foram fundadas a partir de 2017, 14,29% foram fundadas entre 2010 e 2016 e 17,86% fundadas até 2010.



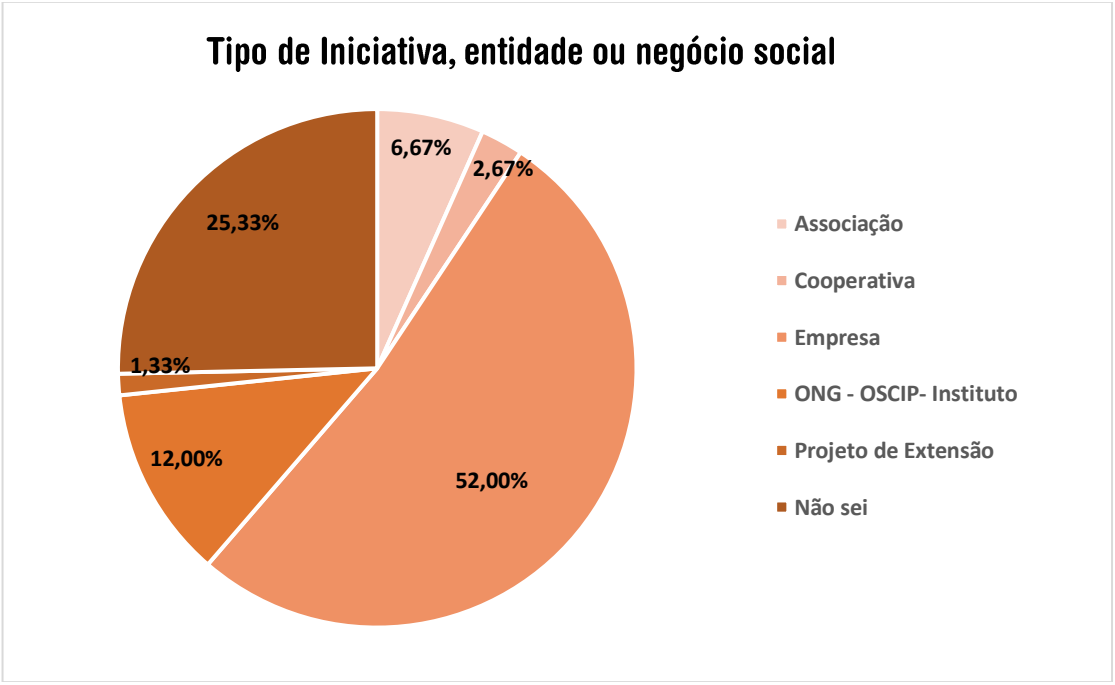
Sobre o papel dos respondentes nas estruturas das quais fazem parte, observa-se uma importante variação. Nos coletivos e redes, os respondentes informam ser arquitetos (01), fundadores (03), gerenciamento de projetos e coordenação financeira (02), presidente (01), pesquisador (01), comunicação e gestão de mídias (1) e mobilizador (1). Dos que atuam a partir de organizações não governamentais, 01 atua com arquiteto e pesquisador, 02 são diretores, e 01 atua com mobilização.

Estes dados mostram que embora todos sejam arquitetos, a atuação em redes e organizações não governamentais implica no desenvolvimento de outras atividades necessárias ao funcionamento das organizações que via de regra não são remuneradas.

Entre aqueles que estão vinculados à iniciativas, entidades ou negócios sociais, os dados coletados foram organizados em 4 blocos: fundação, gestão, projeto e obra e comercial. Entre os respondentes, 60,71% informaram que são fundadores ou sócio fundadores, 21,4% informaram que desenvolvem atividades relacionadas à projetos e obras, 10,71% desenvolvem atividades de gestão e 7,14% atuam na área comercial.

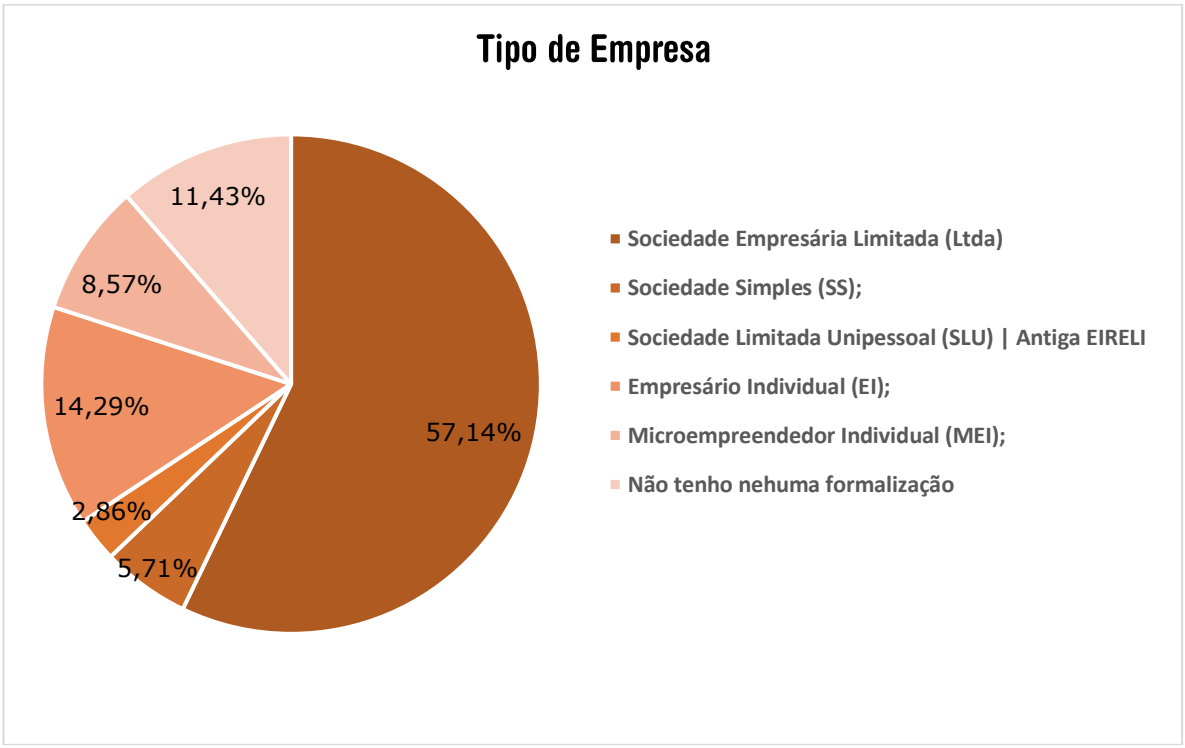


Com relação a natureza das inciativas, entidades ou negócios sociais, 5 respondentes informaram atuar de modo autônomo. Dentre os demais, 52,00% informaram que a iniciativa, entidade ou negócio social é uma empresa, 12,00% informaram ser uma OSCIP ou ONG, 6,67% informaram ser uma associação, 2,67% informaram ser uma cooperativa e 1,33% informou ser um projeto de extensão.

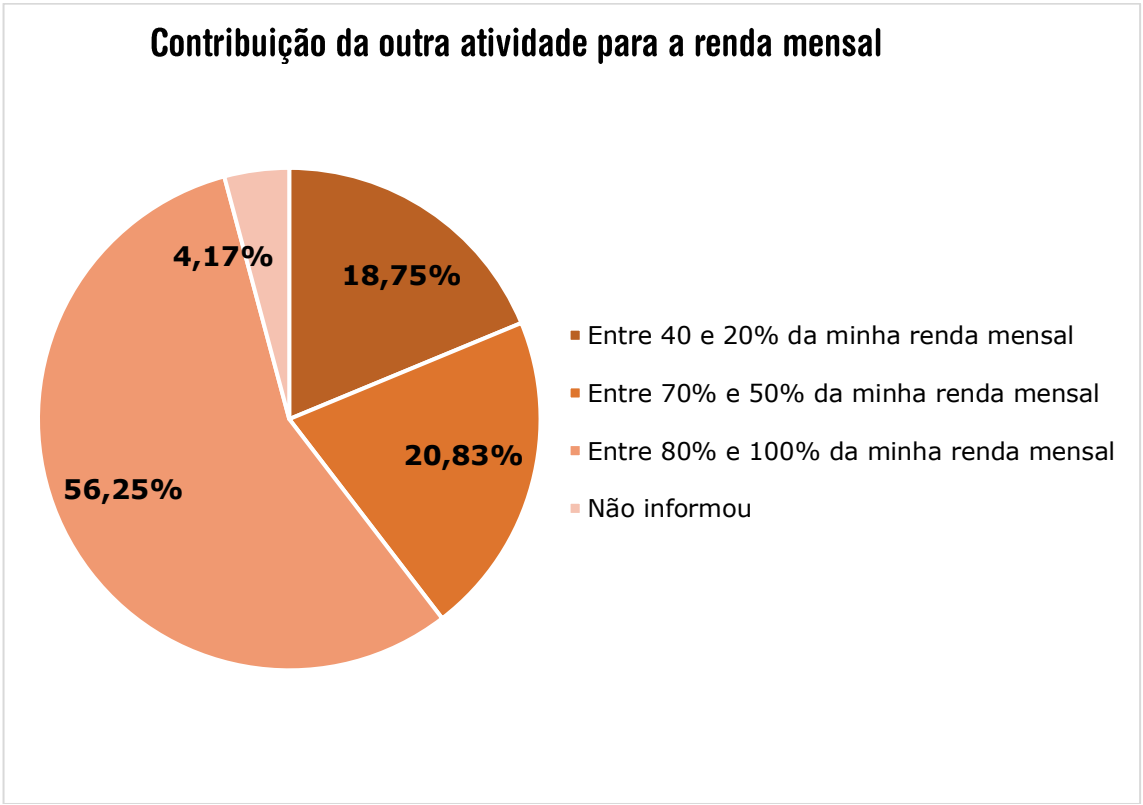


De modo complementar foi perguntado em qual tipo de empresa (relação societária) o inciativa se enquadrava. Neste ponto uma primeira observação é com relação as respostas quando analisadas conjuntamente. Aqueles que informaram atuar de modo autônomo, declaram na questão subsequente não ter nenhuma formalização. O mesmo ocorreu com os 05 casos de Associação, onde 4 respondentes declararam não ter formalização e 01 ser uma Sociedade Simples. Dentre aqueles que informaram ser a iniciativa uma Cooperativa, 01 declarou ser Microempreendedor individual e 01 declarou ser uma Sociedade Simples, apontando a possibilidade de, mesmo desenvolvendo suas atividades via Cooperativa, adota outros mecanismos para formalização.

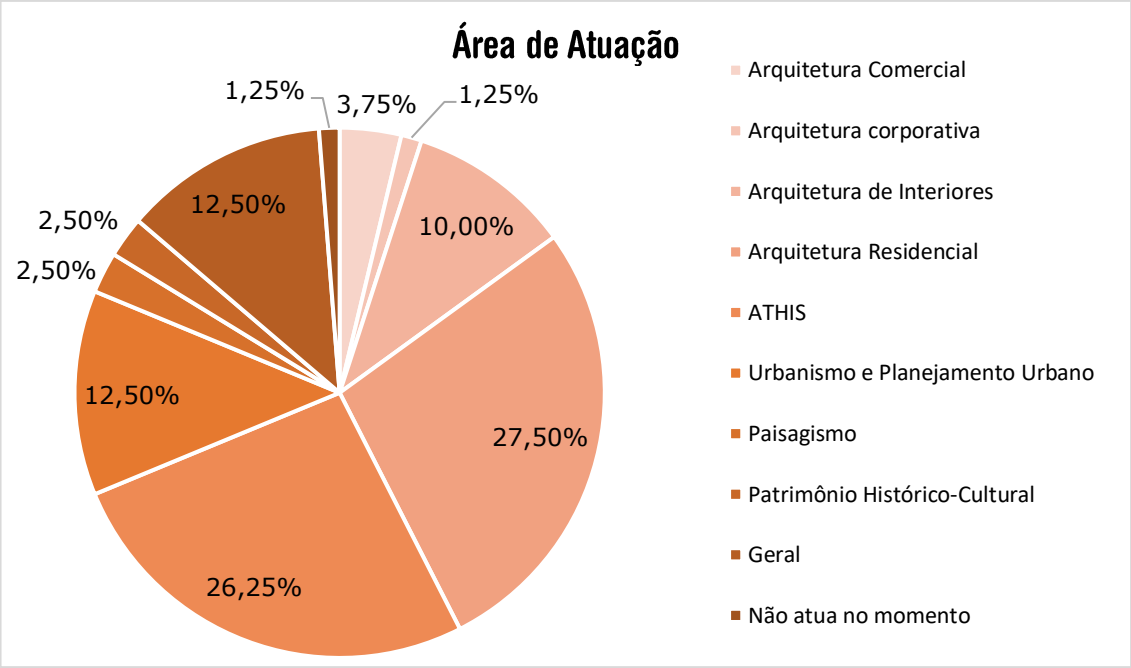
Entre aqueles que informaram se a iniciativa uma empresa, 57,14% informaram que a empresa é do tipo Sociedade Empresária Ltda, 14,29% informaram ser Empresário Individual, 11,43% informaram não ter nenhuma formalização, muito embora atuam a partir de uma Empresa, 8,57% informaram ser a empresa uma MEI, 5,71% informaram ser a empresa uma Sociedade Simples e 2,86% informaram ser a empresa uma sociedade Limitada Unipessoal.



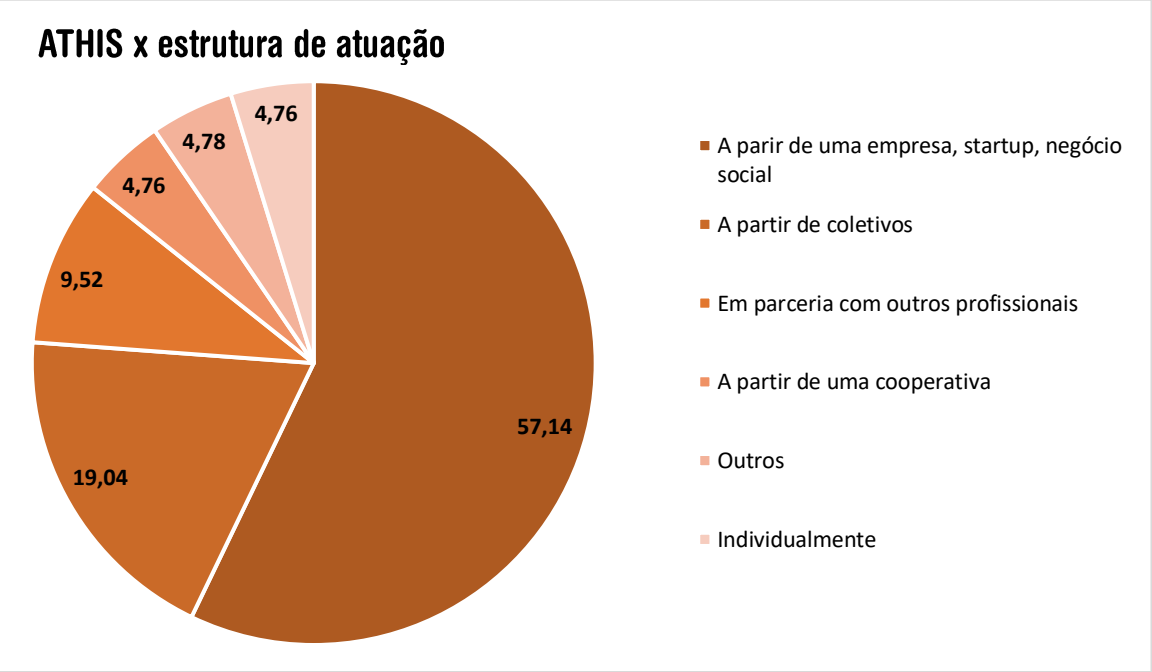
Outra informação importante que foi levantada pela pesquisa de modo a caracterizar a forma de atuação destes profissionais, foi referente a geração de renda e suas fontes. Foi perguntado se além das atividades de arquitetura e urbanismo realizadas a partir iniciativa | negócio | entidade citada acima, o respondente desenvolvia outras atividades para gerar renda? (Dentro do campo da arquitetura, como docência, ser funcionário de alguma empresa, ser servidor público, ou fora dela, como trabalhar no comercio, ou outras atividades que geram renda), 60% responderam que sim. Na sequência, de modo complementar, foi perguntado o quanto esta outra atividade contribuía para a renda mensal do respondente. Dentre aqueles que desenvolvem outras atividades, 56,20% informar que esta outra atividade contribui entre 80% e 100% da sua renda mensal, 20,83% informou que a contribuição é entre 70% e 50% e 18,75% informou que essa contribuição fica entre 40% e 20%.



Com relação a área de atuação do respondente, 27,5% informaram atuar com arquitetura residencial, 26,25% com ATHIS, 12,50% com urbanismo e planejamento urbano, 3,75% com arquitetura comercial, 2,50% com paisagismo, 2,50% com patrimônio cultural e 13,75% informou não um amplo foco de de atuação.



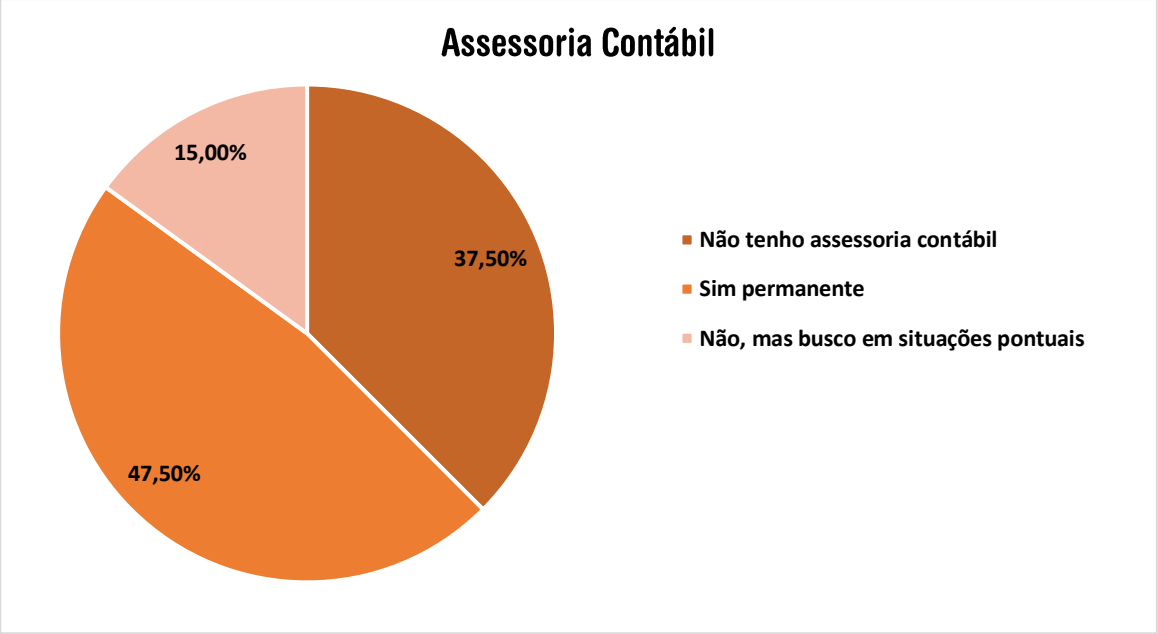
Entre aqueles que informaram ter o foco da sua atuação em ATHIS, 90,47% informaram que desenvolvem reformas – projeto e execução. Deste universo de atuação com ATHIS, 57,14% desenvolvem as suas atividades a partir de uma empresa, startup ou negocio social, 19,04% a partir de redes e coletivos, 9,52% em parceria com outros profissionais, 4,76% a partir de cooperativa e 4,76% individualmente.



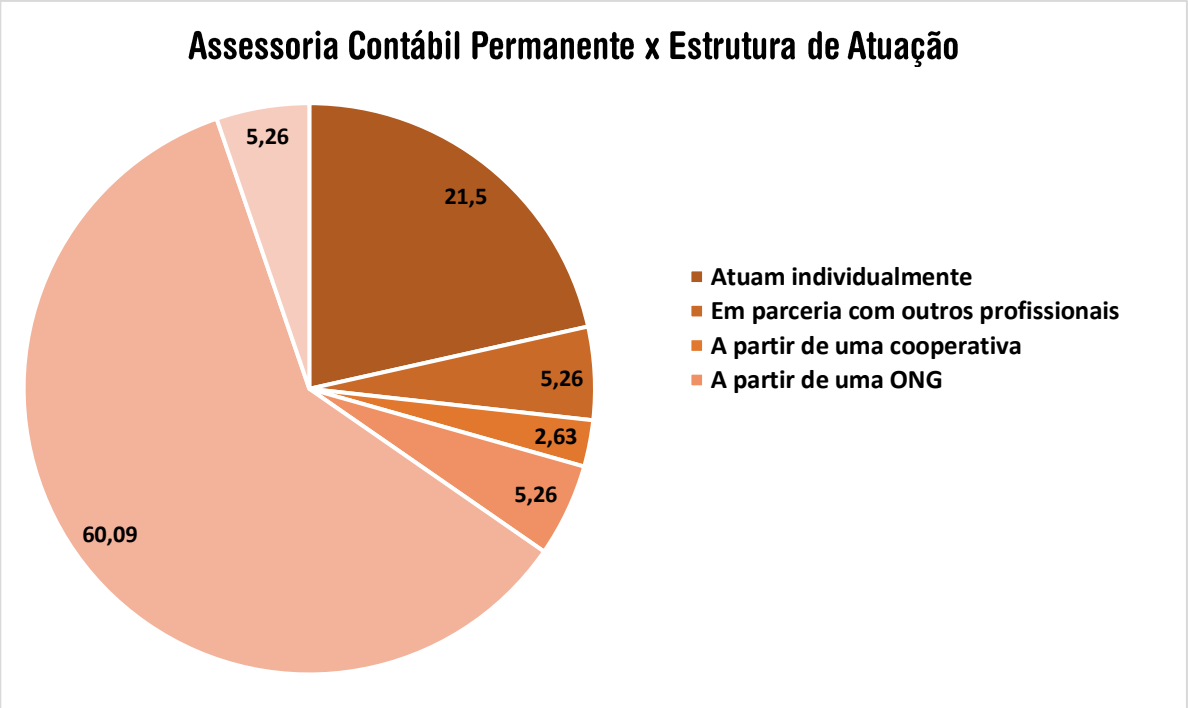
Entre aqueles que informaram atuar com arquitetura residencial, 68,18% informaram não atuar com ATHIS, embora parte importante deste grupo, 60% desenvolva as suas atividades a partir de redes, coletivos e negócios sociais.

5.3. ESTRUTURA ORGANIZATIVA

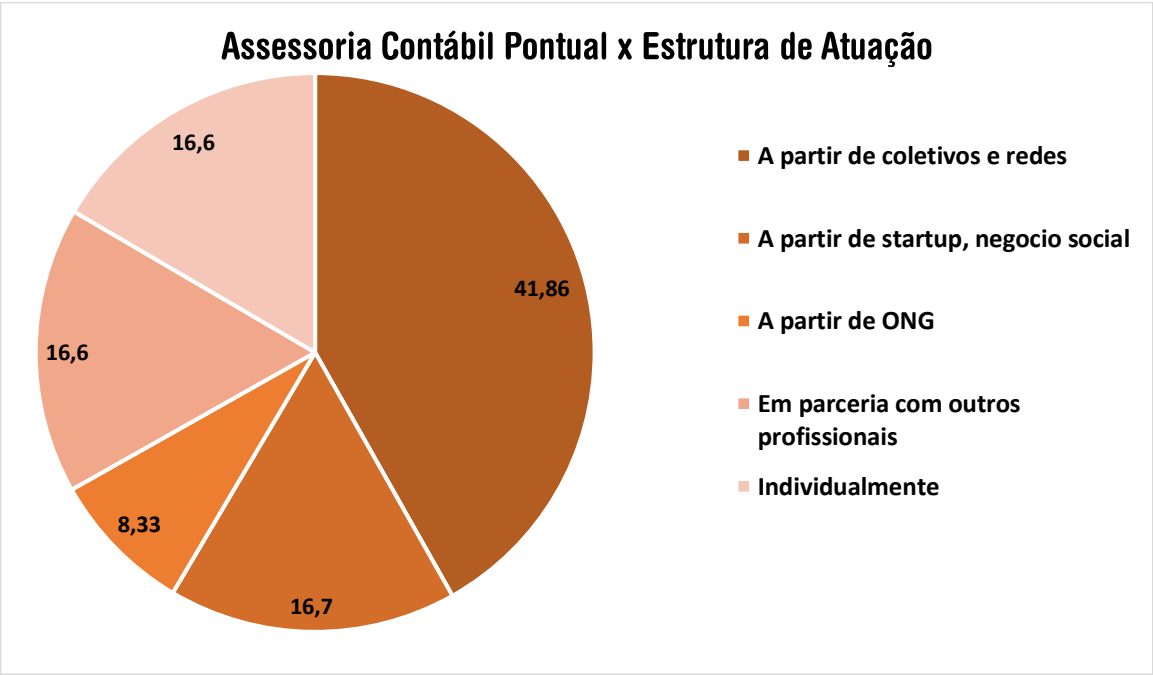
Este bloco de informações apresenta resultados relativos a estrutura das organizações a partir de questões sobre assessoria contábil, local para o desenvolvimento das atividades, financiamentos e faturamento.



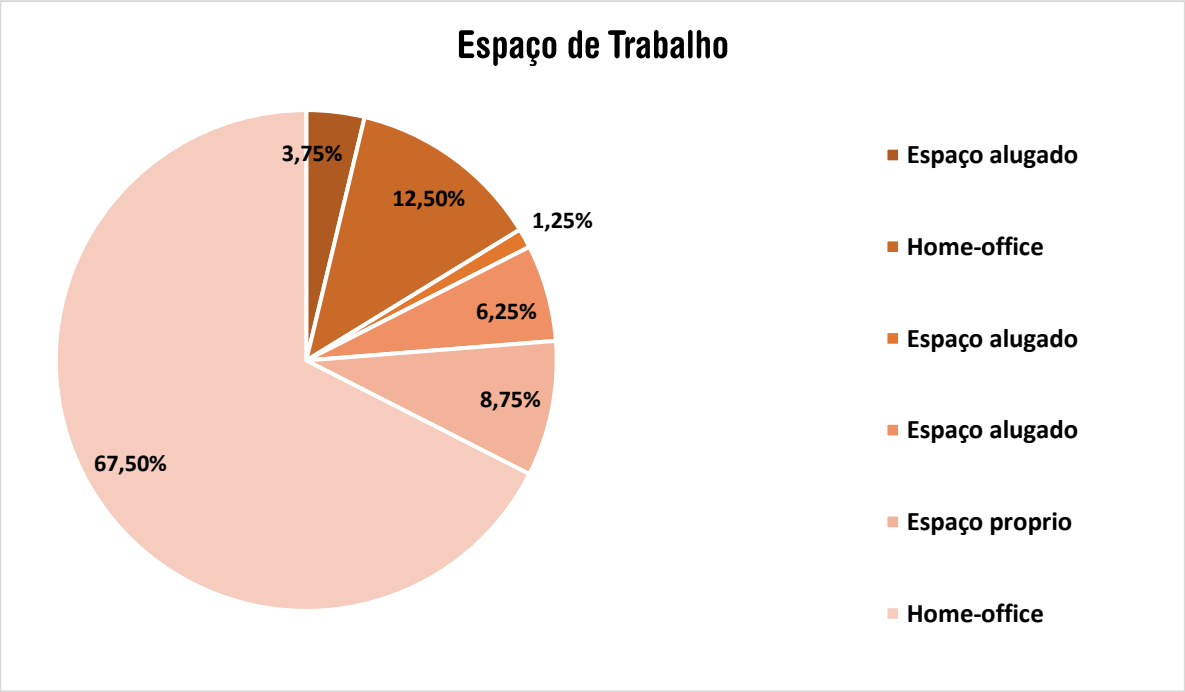
Os que informam não ter assessoria contábil, atuam em parceria com outros profissionais, em coletivos e redes, e 13,3% atuam a partir de startup, negocio social e organização não governamental. Entre os que informam ter assessoria contábil permanente, 21,5% atuam individualmente, 5,26% atuam em parceria com outros profissionais, 2,63% atuam a partir cooperativa, 5,26% a partir de organização não governamental e 60,52% a partir de uma startup ou negócio social.



Dentre aqueles que procuram assessoria contábil pontual, estão os que atuam a partir de coletivos e redes (41,66%), a partir de startup ou negócio social (16,6%), ONG (8,33%), em parceria com outros profissionais (16,6%) e individualmente (16,6%). Este quadro aponta uma tendencia a formalização a partir da estruturação de um negocio social, como tendencia mais forte.



Com relação ao espaço físico das inciativas, 67,50% informaram trabalhar em home-office e 12,50% em espaço alugado.



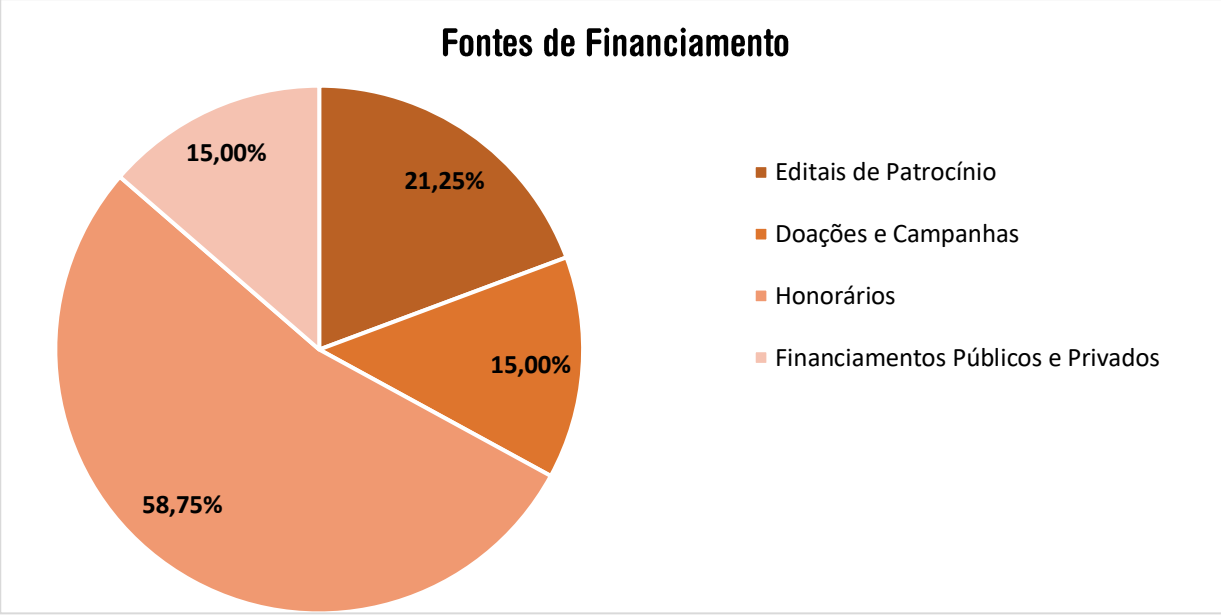
Os coletivos e redes atuam a partir de espaços compartilhados (30%) e de home-office (70%). As startups, negócios sociais atuam a partir de espaços alugados (28,57%), espaço próprio (9,33%) e home-office (60,71%). Importante destacar que 72% das inciativas que atuam em home-office, foram constituídas a menos de 5 anos.

Os honorários por projetos contribuem com o faturamento mensal de 58,75% das iniciativas pesquisadas, de modo isolado ou compondo com outras fontes de financiamentos. Na sequência estão os editais de patrocínio, compondo o faturamento mensal de 21,25% das iniciativas pesquisadas. As doações e campanhas, e os financiamentos públicos ou privados estão presentes na composição do faturamento mensal de 15% das iniciativas.

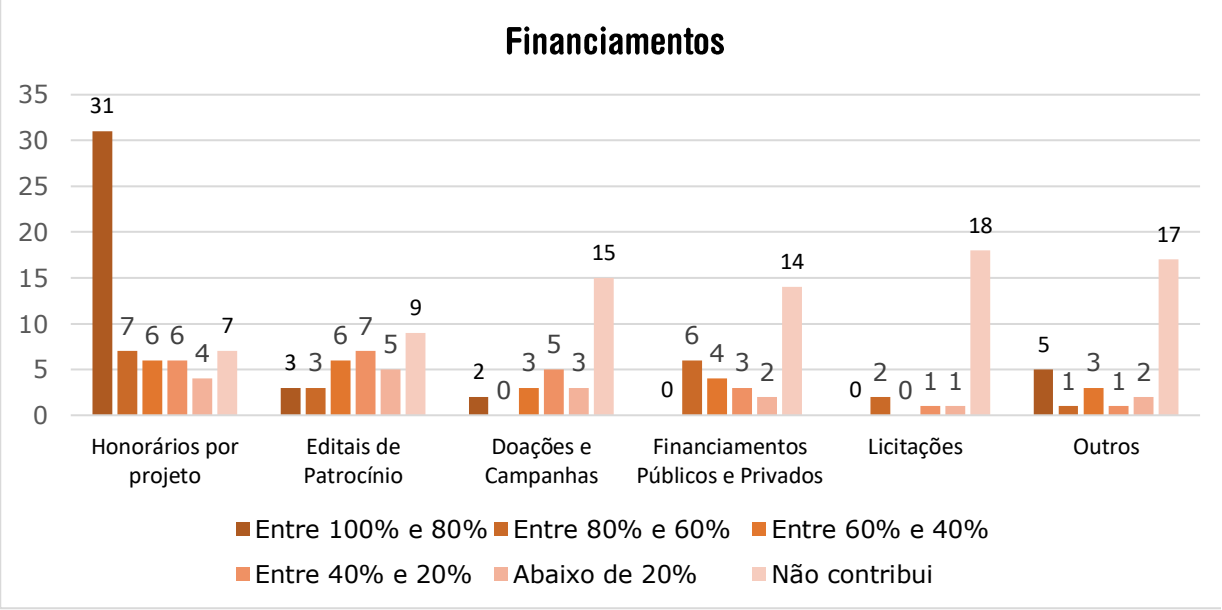
5.4. PORTE E ESTRUTURA

Neste conjunto de informações, o objetivo é caracterizar o porte da iniciativa a partir do faturamento, do numero de pessoas envolvidas, seus vínculos, jornada de trabalho e percepção com relação a jornada de trabalho.

Inicialmente interessa conhecer as fontes de financiamento e o quanto elas contribuem para o faturamento da organização.



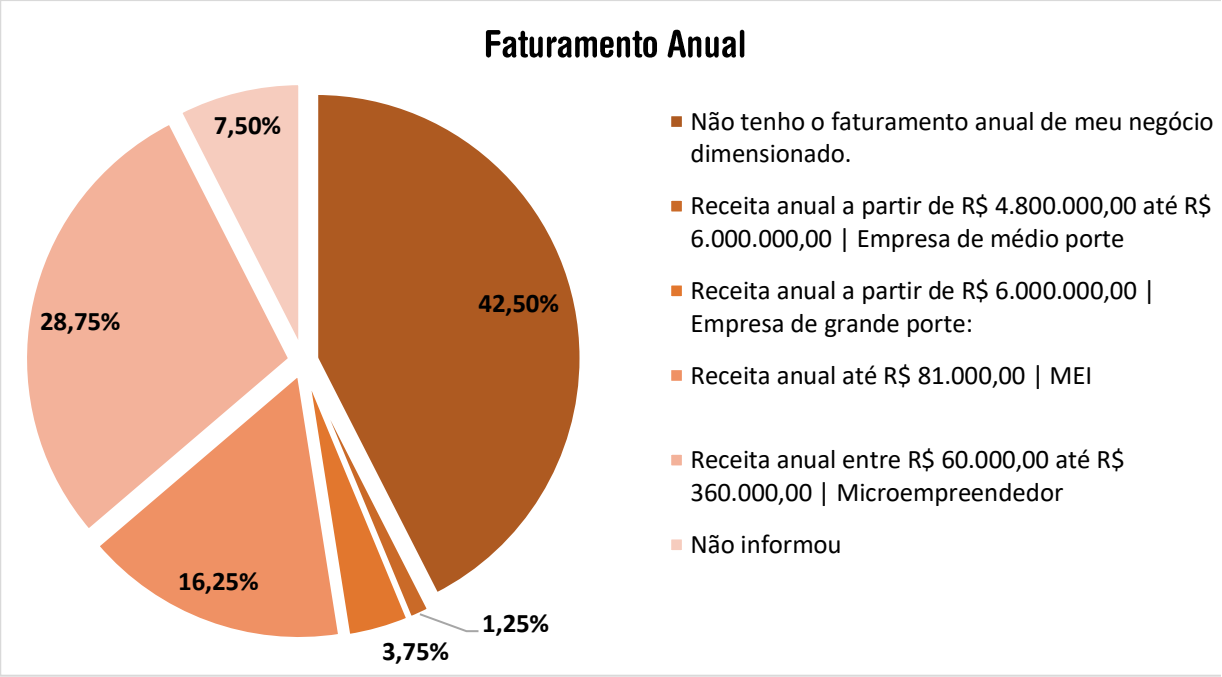
Parte importante das iniciativas, 51,25%, contam com mais de uma fonte de financiamento, neste sentido torna-se relevante entender o quanto que cada uma destas fontes contribui para o faturamento mensal da iniciativa.



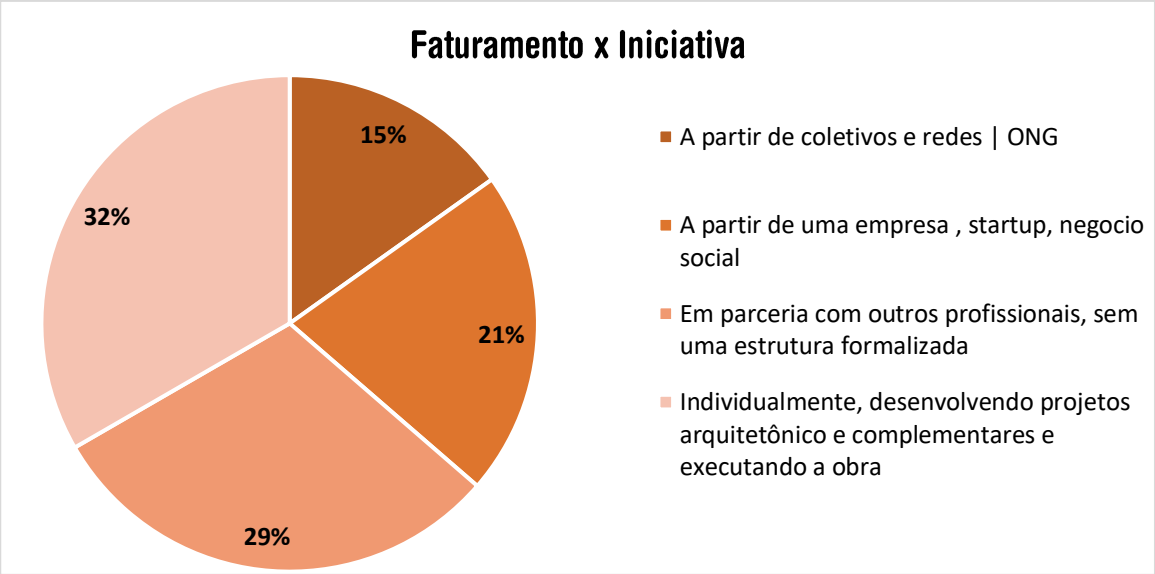
Sobre os financiamentos, aqueles decorrentes de honorários por projeto são os que mais contribuem com o faturamento mensal de 31 das 80 iniciativas pesquisadas, contribuindo com mais de 80% do faturamento mensal. Os editais de patrocínio têm uma relevante participação,

contribuindo com mais de 60% do faturamento de 6 organizações. As licitações aparecem com menor relevância entre as fontes de financiamento.

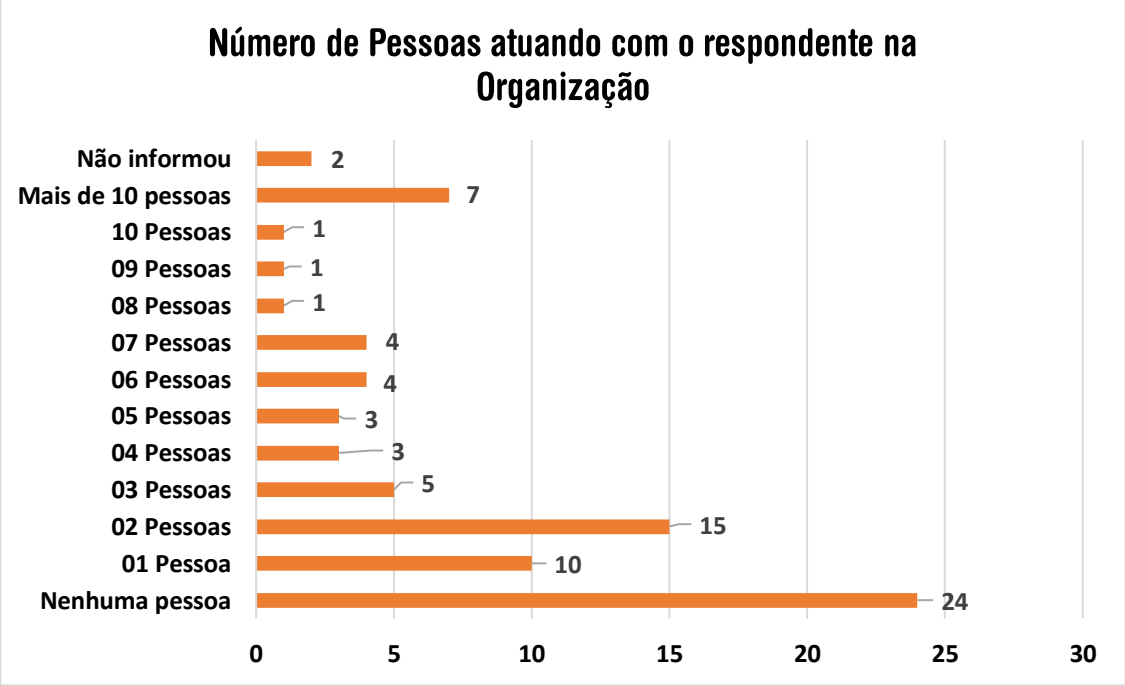
Nesta etapa torna-se relevante conhecer o faturamento anual das inciativas de modo a construir uma avaliação sobre as condições para as operações propostas pela iniciativa e o arquiteto dentro deste contexto. Como referência o formulário utilizou os marcos financeiros que classificam as empresas em pequeno, médio e grande porte, muito embora se estime que a grande maioria se enquadre em pequeno e médio porte. Dentre os respondentes, 42,50% informou desconhecer o sue faturamento anual e 28,75% informou que seu faturamento anual fica entre R$ 60.000,00 e R$ 360.000,00.



O dado que ressalta é o de iniciativas que não tem o faturamento anual do seu negócio dimensionado. Das 42,50% que declararam desconhecer o seu faturamento, 32% atum individualmente, 29% atuam em parceria com outros profissionais, 21% a partir de uma startup ou negócio social e 15% a partir de redes coletivos e ONG.



Com relação ao número de pessoas na organização, a pesquisa identificou que 24 iniciativas, 30%, tem as suas atividades desenvolvidas por até 01 pessoa, sendo que entre estas estão 15 que declararam atuar individualmente, 03 a partir de startup ou negócio social e 06 em parceria com outros profissionais. Dentre as que informaram atuar com mais uma pessoa, 05 atuam a partir de startup ou negócio social e 5 declararam atuar em parceria com outras pessoas sem uma estrutura formalizada e 01 declarou ser esta segunda pessoa a sua sócia.



Para os casos em que atuam com o respondente mais de 5 pessoas (26,25%) é importante conhecer quem são esses colaboradores.

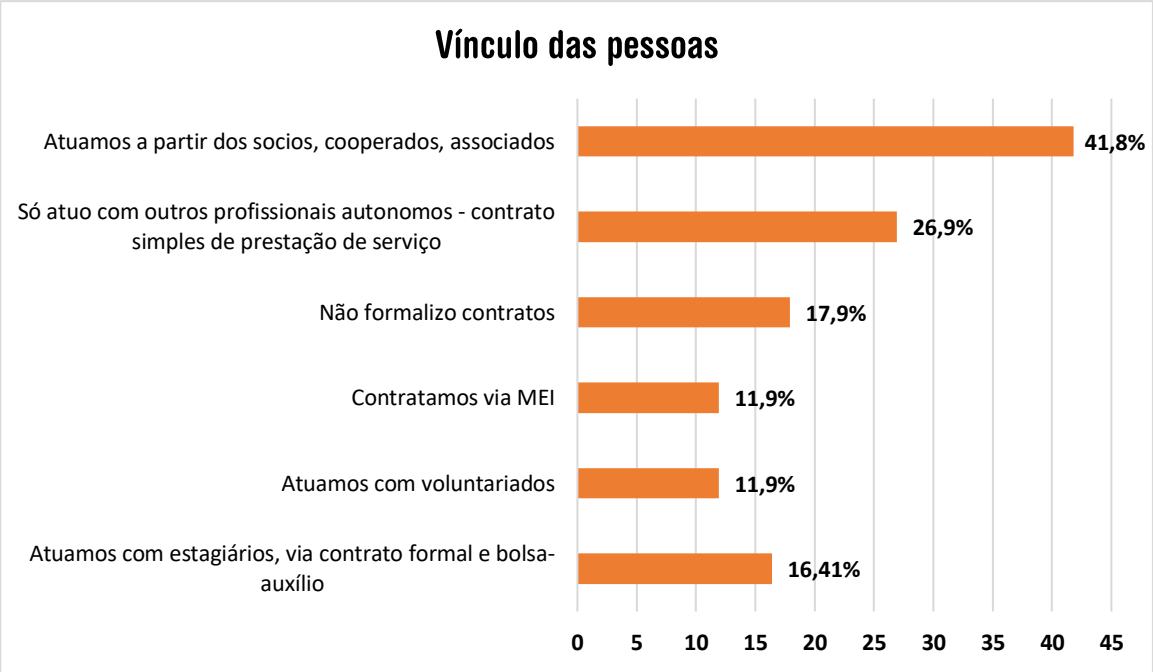
ESTRUTURA	19. Quantas pessoas trabalham com você?	QUANTAS DESTAS PESSOAS SÃO						
		ARQUITETAS	ENGENHEIROS	TECNICO SOCIAL	ADVOGADOS	ESTAGIÁRIO	FUNCION.	COLABO.
A	5	05	*	*	*	*	*	*
B	5	03	01	*	*	*	*	*
B	5	*	01	*	*	*	*	02
B	6	03	01	*	*	03	*	*
B	6	*	*	*	01	*	*	05
C	6	*	*	*	01	*	*	*
C	6	02	01	*	*	*	*	02
A	7	Mais de 5	*	*	*	01	*	*
A	7	Mais de 5	*	*	*	*	*	*
B	7	02	01	*	01	01	*	02
D	7	Mais de 5	*	*	*	*	*	*
A	8	Mais de 5	*	*	*	01	*	*
A	9	Mais de 5	*	01	*	01	*	01
B	10	04	02	01	01	01	*	01
A	12	Mais de 5	*	01	01	01	*	*
B	12	03	*	*	*	*	*	*
C	18	03	01	01	01	*	*	*
B	19	Mais de 5	01	*	01	04	Mais de 5	*
A	20	Mais de 5	01	02	01	Mais de 5	*	03
B	76	Mais de 5	Mais de 5	03	03	Mais de 5	Mais de 5	*

A - Coletivos e Redes; B - Empresa, Startup, Negócio Social; C - organização não-governamental; D - Cooperativa de Arquitetos

Neste dado se destacam as iniciativas com mais de 10 pessoas no seu quadro. São elas coletivos e redes ou startup, negócios sociais sendo um deles uma organização não governamental. Apenas duas organizações sinalizaram ter funcionários. Técnicos sociais são os menos presentes nas estruturas organizativas. Em todos os casos os arquitetos e urbanistas integram o quadro de pessoal, nos casos ausentes o respondente é o arquiteto da iniciativa.

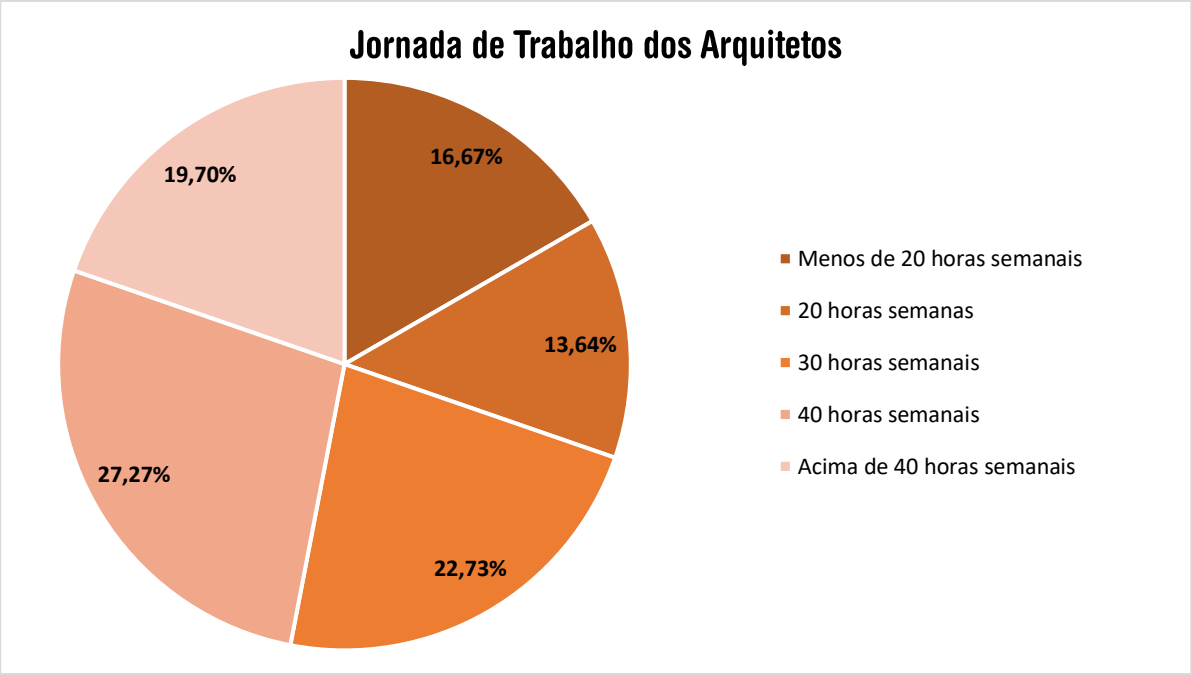
Importante para essa pesquisa é saber, também, qual é o vinculo desses colaboradores com as iniciativas. Dentre as respondentes, 41,8% das inciativas atuam a partir dos seus sócios, cooperados e associados, 26,9% informou só atuar com outros profissionais autônomos via contrato simples de serviço, 17,9% informou não formalizar contratos, 11,9% informou contratar via MEI e 11,9% trabalha com voluntariado. Todos que declararam contratar via MEI

são startup, empresa ou negócio social e os que atuam com voluntariado são na sua totalidade as redes e coletivos.

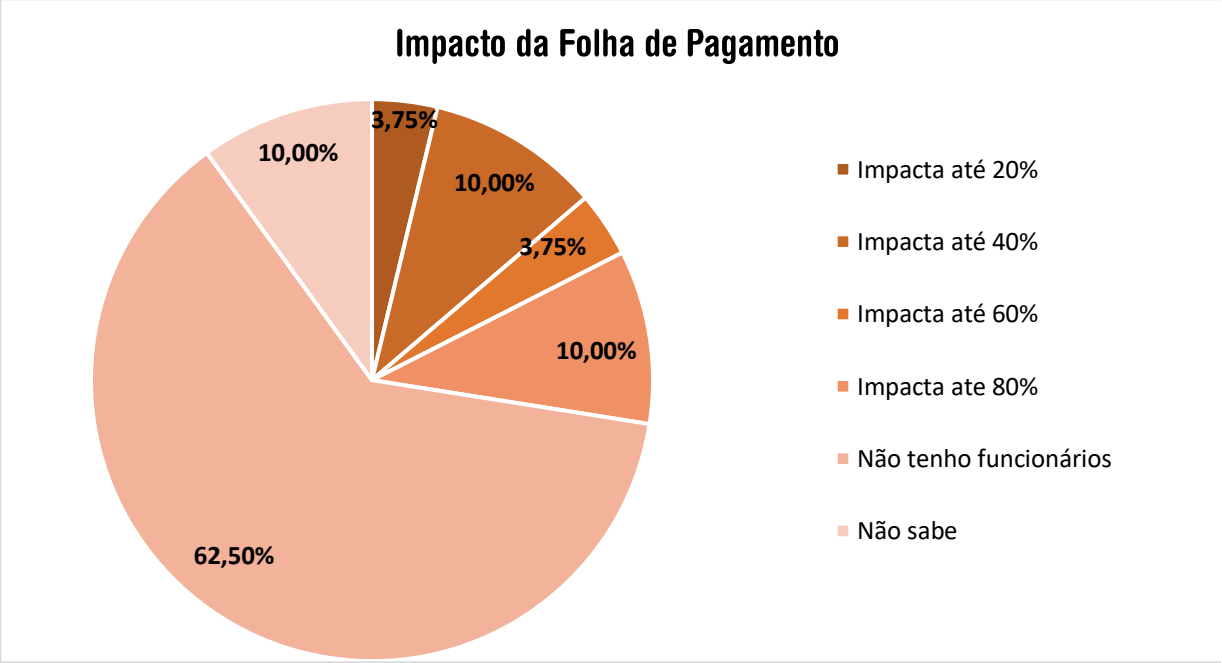


Com relação a jornada de Trabalho, a pergunta foi "Qual a jornada de trabalho semanal média dos arquitetos e urbanistas que atuam na iniciativa | negocio | entidade? A jornada de trabalho media dos arquitetos ultrapassa as 40 horas semanais em 19,70% das iniciativas, 27,27% tem jornada media de 40 horas semanais, 22,73% jornada de 30 horas semanais, 16,67% de menos de 20 horas semanais e 13,64% de 20 horas semanais.

Dentre os que extrapolam as 40 horas semanais estão as startups, empresas e negócios sociais (57%), os que atuam individualmente (36% e os que atuam em parceria (7,1%). Destaca-se que parte deste universo que extravasa as 40 horas semanais, 21% informou desenvolver outras atividades para gerar renda. Dentre aqueles que declararam carga horária media semanal de 40 horas, 56% são startup, empresa ou negócio social, 17% atuam em parceria e ou individualmente e 6% atua a partir de organização não governamental. Parte deste universo com jornada media de 40 horas semanais informou desenvolver outras atividades para gerar renda.

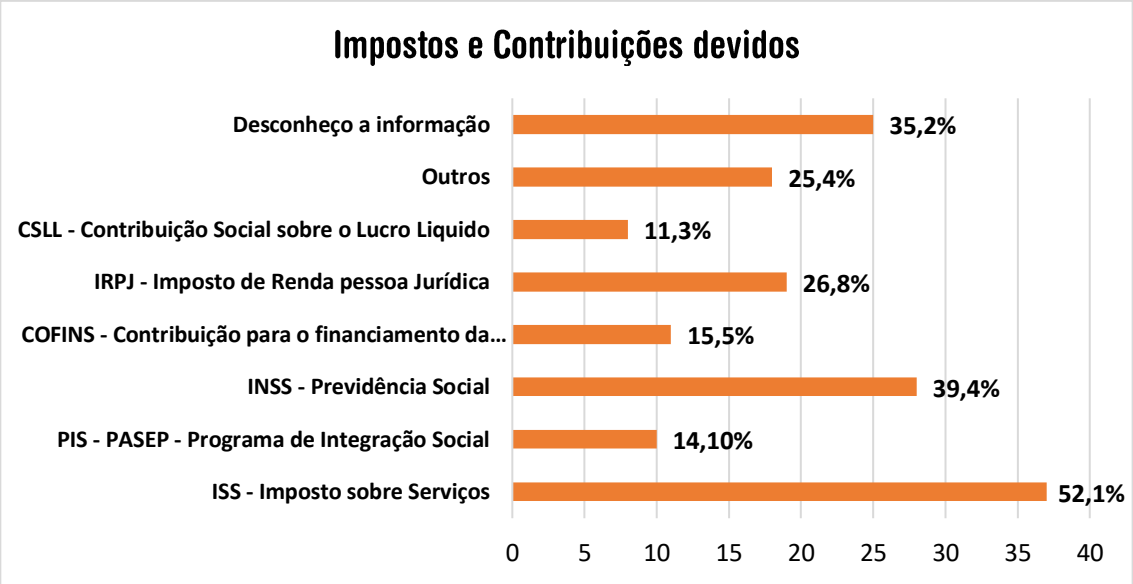


Com relação ao impacto da folha de pagamento no faturamento da iniciativa, a pergunta foi "*Quanto a folha de pagamento impacta nos custos da sua inciativa | negócio | entidade?*" Parte das iniciativas, 62,5% informou não ter funcionários, 10% não sabe informar, 10% informa que impacta 80%, 10% que impacta 40% e 3,75% que impacta até 20% o faturamento da iniciativa.

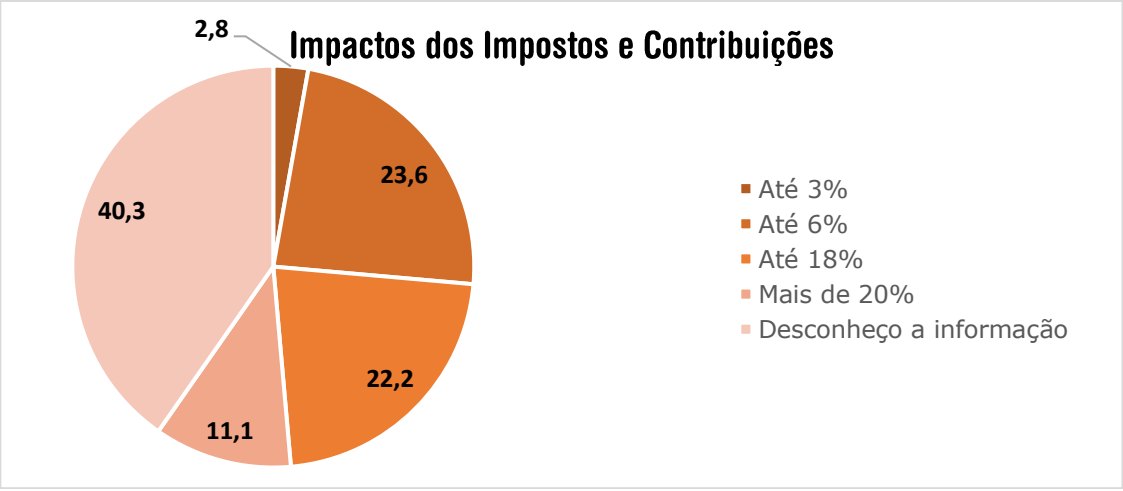


Com relação a carga tributária, foram feitas três perguntas, uma para saber se o respondente conhece os impostos e as contribuições devidas pela sua iniciativa e quais seriam eles e a segunda questão sobre o quanto os impostos impactavam a iniciativa.

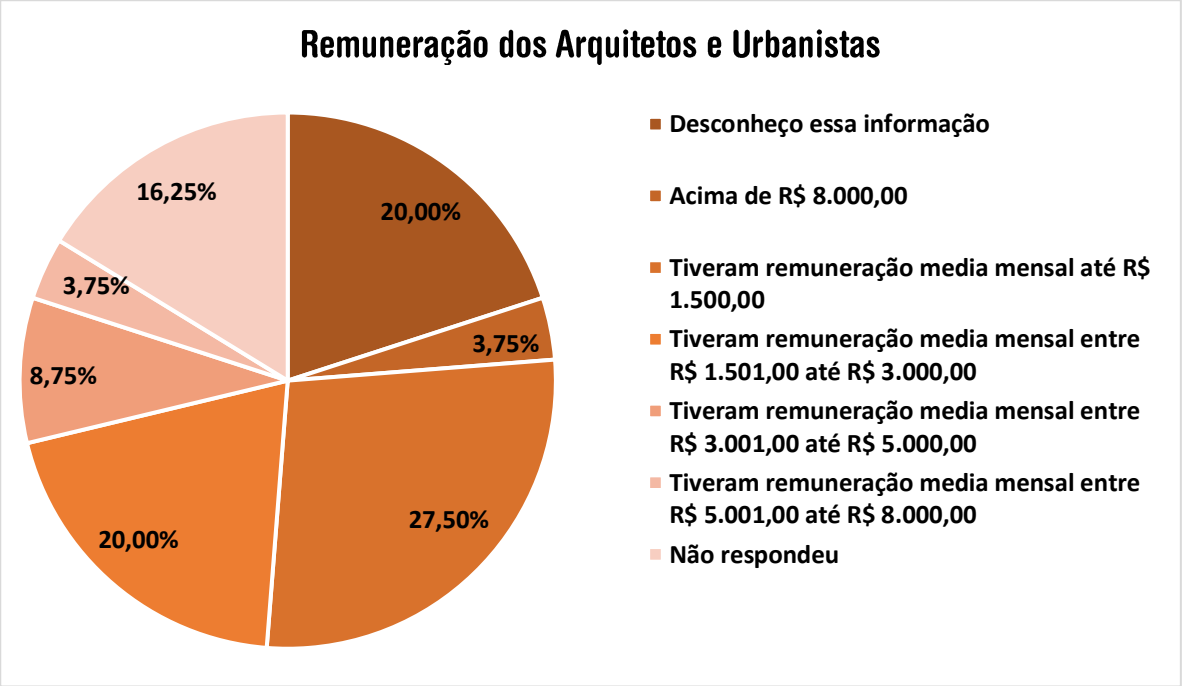
Com relação ao conhecimento sobre os impostos e as contribuições devidas pela iniciativa, 41,9% informou não conhecer e 58,1% informou conhecer. Quando foi solicitado para elencar os impostos e contribuições, o imposto mais lembrado foi o ISS – Imposto sobre serviços (52,1%) seguido do INSS (39,4%). Não soube informar por desconhecer a informação, 35,2% dos respondentes.



Com relação ao impacto dos impostos e contribuições na iniciativa, 40,3% desconhece a informação, 23,6% informa impactar até 6% na iniciativa, 22,2% até 8% e 11,1% acredita que os impostos e contribuições impactam mais de 20% do seu negócio ou iniciativa.



Fechando este bloco, foi feita a pergunta “Com relação a remuneração mensal dos arquitetos e urbanistas envolvidos nas atividades da sua iniciativa no último ano, para dimensionar remuneração mensal dos arquitetos envolvidos nas iniciativas. Para 27,50% dos arquitetos e urbanista a remuneração foi de até R$ 1.500,00, para 20% a renda mensal ficou entre R$ 1500,00 e R$ 3.000,00, para 8,75% a remuneração mensal ficou entre R$ 3.000,00 e R$ 5.000,00. Apenas 3,75% dos arquitetos informaram rendimento próximo ao piso da categoria para 40 horas semanais.



Dentre os que responderam ter remuneração mensal de até R$ 1.500,00, foi realizado um cruzamento com as informações relativas à carga horária. Das 22 respondentes, 5 informaram ter uma jornada de trabalho de 40 horas semanais ou mais, sendo que 3 destas 5 informaram ser a socia ou fundadora da iniciativa, 7 informaram ter carga horária de 30 horas semanais e 10 informaram ter carga horária de até 20 horas semanais.

5.5. AVALIAÇÃO E CONSIDERAÇÕES DOS RESPONDENTES

Por fim, a pesquisa buscou a avaliação mais subjetiva sobre os desafios enfrentados pelo arquiteto e urbanista no desenvolvimento das suas atividades profissionais. As respostas diretas estão descritas no Quadro XI.

Quadro XI - Avaliação	
“O conhecimento mais amplo sobre a importância do profissional da arquitetura para os serviços de construção, reformas e etc.”	Valorização do trabalho
“Paga bem por um atendimento de qualidade às comunidades, sem explorar colaboradoras e as pessoas que nos prestam serviços. Um dos desafios atuais é também manter uma equipe de comunicação e de gestão financeira que se dedique somente a isso, ainda não conseguimos verba para remunerar esse tipo de serviço, por isso, a própria equipe do Coletivo faz esse papel.”	Recursos para dinamizar a estrutura operacional
“Grande dificuldade de formalização da empresa de impacto social.”	Apoio Contábil - Administrativo
“Mercado de trabalho, licença de programas;”	Recursos para dinamizar a estrutura operacional
“Captação de recursos e tempo disponível para o negócio”	Recursos para dinamizar a estrutura operacional
“Alcançar um salário ideal/condizente com as atividades desenvolvidas”	Valorização do trabalho
“Tudo o que se relaciona ao empreender > Desenvolver ou validar produto; Aprimorar modelo de negócio/fonte de receita; Aumentar as vendas/distribuição; Aprimorar gestão; Aprimorar marketing/comunicação; Aprimorar aspectos legais/jurídicos; Formar de equipe; Captar investimento”	Apoio Contábil - Administrativo
“Dificuldade de cobrar um valor justo pelo serviço”	Valorização do trabalho
“Geração de renda. Temos boa carga de trabalho, mas o tempo que é necessário para dispor no processo de projeto faz com que o faturamento, para 4 pessoas, seja baixo.”	Recursos para dinamizar a estrutura operacional
“Acho muito difícil saber administrar a empresa, atualmente é a parte mais complicada do meu trabalho, muito mais do que a parte de ser arquiteta e urbanista. Muitas vezes fechamos contratos que durarão 2, 3, 4 meses e precisamos montar equipe específica para o trabalho, pois nao temos como contratar CLT visto que ainda nao temos fluxo de trabalho constante para sustentar isso (mal sustenta as 2 sócias), então a cada subcontratação precisamos fazer via MEI, o que sabemos que não é ideal, é um modo de precarização, mas nós mesmas já estamos precarizadas dentro disso tudo.”	Apoio Contábil - Administrativo

"O maior desafio é conseguir cobrar o valor de projeto justo do cliente, com o mercado desregulado e com colegas recebendo RT fica difícil ter um valor competitivo, conseguimos clientela agora por nosso diferencial de execução de obra e serviço de arquitetura comercial. Deveríamos ter uma base de valor justa da classe, condizente, já que a do CAU é impraticável".	Valorização do trabalho Fiscalização
"Contratação formal (não há oportunidades) e salário adequado."	Valorização do trabalho
"Altas taxas do CAU, tanto de anuidade quanto RRTs, e também a carga de impostos. A situação já está difícil para os arquitetos e essas coisas incentivam ainda mais a informalidade. Impossibilidade de ter MEI, deixa uma grande parcela de arquitetos em situação irregular. Ou porque atua como MEI (irregularmente pela lei) em outras empresas de arquitetura ou resolve nem fazer CPNJ por todas essas dificuldades Falta de noções básicas de como criar e administrar um escritório de arquitetura e urbanismo."	Apoio Contábil - Administrativo
"Mercado restrito. Poucas oportunidades de trabalho para atuação com ATHIS."	Valorização do trabalho
"Falta de reconhecimento e regulamentação da profissão pelo conselho competente. Não existe um piso salarial de fato a ser cumprido."	Informação
"Continuar trabalhando"	
"Encontrar meio de empreender, achar um nicho e ver as possibilidades de atuação fora das classes A e B."	Apoio Contábil - Administrativo
Mercado limitado, economia local pouco dinâmica	Contexto
A questão da aposentadoria e os altos custos referente aos impostos e alvarás.	Contexto
A falta de investimentos no em habitação de interesse social, no campo das assessorias técnicas popular. O formulário não deu opção de explicar que atuamos em diversos projetos e comunidades sem remuneração, de maneira precarizada além de trabalhar em outros lugares pra conseguir pagar as contas.	
Poucas oportunidades de qualificação. Quando não é muito caro é concorrido demais.	Apoio Contábil – Administrativo Formação
"Ter um capital de giro para atender mais famílias "	Recursos para dinamizar a estrutura operacional

“Acessar fonte de recursos”	Recursos para dinamizar a estrutura operacional
“Elaboração de contratos que realmente protejam o profissional, encontrar mão de obra qualificada e bons parceiros, impossibilidade de ser MEI (o exercício de arquitetura não é autorizado).”	Apoio Contábil – Administrativo
“Para mim, nós que somos arquitetos e urbanistas populares, temos muitos desafios ao longo do percurso. No meu caso, o desafio está na demanda e logística e na dificuldade de arcar com custos de advogado e contador.”	Apoio Contábil – Administrativo Jurídico
“Valorização da profissão, boa remuneração, contratações efetivas via CLT”	Valorização do trabalho
“Acredito que o maior desafio seja conciliar a atuação em ATHIS com uma remuneração justa pelas atividades desenvolvidas, o que acarreta em uma sobrecarga de trabalho. Na prática, os arquitetes mantêm dois ou mais empregos para poder seguir atuando com o que acreditam. Também a formalização da atuação é cara e nem sempre as iniciativas conseguem arcar com o alto custo.”	
“Os principais desafios, acredito que seja a falta de uma maior divulgação do que podemos e como podemos auxiliar os territórios, muitos munícipes não conhecem nosso oficio e por vezes ficam inseguros quanto a contratação, outro ponto tá na questão de incentivos e meios para implementação de projetos em áreas carentes.”	Valorização do trabalho
“Remuneração compatível com a carga de trabalho e valorização do serviço”	Valorização do trabalho
“Por ser ainda um setor em formação, o campo da ATHIS apresenta inúmeras dificuldades, começando da dificuldade de as pessoas compreenderem o trabalho e sua importância, passando pela estruturação com outros atores necessário (fornecedores, mão de obra, etc.) voltados ao mercado "formal", e chegando até na estruturação sustentável do trabalho (viabilidade financeira, fluxo contínuo de trabalho, etc.)”	Valorização do trabalho Apoio Contábil – Administrativo Jurídico
“Baixo reconhecimento da profissão e baixa valorização pela própria classe profissional”	Valorização do trabalho
“A competitividade no mercado que acaba afunilando para empresas específicas que tem maior visibilidade”	Valorização do trabalho Informação

“Falta de apoio das entidades e governo, falta de acesso a informações de como atuar na área de athis, altos custos com taxas e anuidades, falta de conhecimento da sociedade sobre o papel dos arquitetes	Valorização do trabalho Informação
“Reconhecimento da sociedade/clientes, impostos e tributos, remuneração justa, organização administrativa/contábil, fragilidade econômica/viabilidade financeira.”	Valorização do trabalho Informação Apoio Contábil – Administrativo
“concorrência no mercado de trabalho, pouca valorização”.	Valorização do trabalho
“Questão de valor de projeto. Tempo de trabalho x retorno financeiro x cliente entender o processo desse trabalho”	Valorização do trabalho
“Alcançar a sustentabilidade financeira para a organização, principalmente para as que trabalham em contextos de conflito, atuando pela garantia do direito à moradia.”	Valorização do trabalho Informação
“Falta de reconhecimento, oportunidades e investimentos para podermos nos dedicar inteiramente a cidade. Em ter que provar a importância do urbanista em projetos na escala micro e macro.”	Valorização do trabalho
“Execução das obras”	Recursos para dinamizar a estrutura operacional
“Ter pessoas no coletivo com fonte fixa de renda, que possam desenvolver atendimento contínuo no território.”	Recursos para dinamizar a estrutura operacional
“Acredito que o arquiteto hoje deixou de ter a sua participação com a área humana e social , ou talvez nunca tenha explorado no Brasil essas característica uma vez que sempre esbarramos com a política no nosso país. Exercer essas funções hoje é fundamental para aguardar valores nas cidades e trazem maiores benefícios para seus moradores”.	
“Difícil a competição entre empresas formalizadas e arquitetos autônomos. são +/- 20 a 25% de impostos, taxas e encargos… nosso preço com cnpj é naturalmente mais caro”	Recursos para dinamizar a estrutura operacional
“Estamos submetidos a uma estrutura de mercado especulativo que mata as iniciativas que promovem o direito a cidade em favor do lucro e estabelecimento de algumas empresas e acionistas.”	Contexto Valorização do trabalho
“Formalização e valorização da profissão. Entendimento do real papel social do arquiteto e urbanista.”	Valorização do trabalho

“Captação de clientes”	Apoio Contábil – Administrativo
“Muitos tributos e investimentos (RRT, Inscrição municipal, CAU, SASP, pagamento de softwares..)”	Apoio Contábil – Administrativo Recursos para dinamizar a estrutura operacional
“Formação ineficaz, a grade das faculdades estão lotadas de matérias com pouca relevância após formado, e pouca ou nenhuma de matérias pragmáticas ao mercado, por exemplo, noções de empreendedorismo. E após formado, é muito difícil conseguir informações nos processos dos projetos e serviços.”	Formação
“Manter uma reserva disponível para os momentos de baixa entrada”	Apoio Contábil – Administrativo Recursos para dinamizar a estrutura operacional
“Pouca procura dos clientes para contratação.”	Valorização do Trabalho
“Capitação de clientes e formalização do negócio e burocracias para manter o negócio precipitação do serviço”	Valorização do Trabalho
“Mercado paga abaixo do mínimo”	Valorização do Trabalho
“Desvalorização profissional. Não pagam o correto”	Valorização do Trabalho
“Relações de trabalho justas. Apoio contábil e jurídico. Editais de financiamento pouco eficientes na forma de contratação e muito burocráticos para os poucos profissionais aptos a pleiteá-los. Enfim, só não desisto por amor mesmo!”	Apoio Contábil – Administrativo Jurídico
Nosso valor de mercado, e ao mesmo tempo fazer com que pessoas de baixa renda tenham acesso aos nossos serviços	Valorização do Trabalho
“o fato de terem acabado o Ministério das Cidades e as políticas públicas urbanas e habitacionais, nossa empresa nos últimos 6 anos não tem faturamento, e o capital que estamos utilizando é das sócias, as 4 que trabalham em outras instituições, uma na prefeitura, uma por projetos de certificação ambiental, outra com consultorias, e outra como docente.”	Contexto Valorização do Trabalho

"Essa profissão é uma vergonha, trabalhamos muito, ganhamos pouco, somos explorados e ainda gostamos, pois tudo é questão de status. Uma classe que sai das faculdades onde maioria é rico e depois passa a trabalhar apenas por hoby, aceitando trabalhos mal remunerados e prejudicando os demais. Uma classe que aceita empregos onde nem se menciona VT/VR/FÉRIAS, desconhece o que é una CLT, um plano de carreira. É uma vergonha, todo escritório que abre uma vaga quer pagar 2100,00 reais pro arquiteto trabalhar 50/60h por semana, sem nada, liso. Quando muito pagam 4500,00 sem nada, sem um VR pro sujeito ir até o escritório. Essa profissão é uma vergonha e quem quer ser relevante na atuação social precisa de um background ($$$$) que muitos não tem, acabam sendo explorados em trabalhos irreflexivos e emocionalmente insalubres, além de mal remunerados. O maior desafio é desatrelar essa profissão da burguesia e classe média. Ps: fiquei muito empolgada com esse formulário, mas achei super confuso.	Valorização do Trabalho
"A falta de uma política pública que ampare a prática de ATHIS"	Contexto
"Falta de valorização profissional por parte dos clientes e de outros arquitetos".	Valorização do Trabalho
"Falta de valorização profissional."	Valorização do Trabalho
"A valorização junto à sociedade"	Valorização do Trabalho
"Impor limites e deixar claro o escopo do trabalho pata os clientes. Entender o funcionamento da empresa quanto a impostos, registros de notas, etc."	Valorização do Trabalho Apoio Contábil – Administrativo
"Falta de valorização do serviço prestado, tanto por parte da sociedade/poder público quanto dos próprios colegas de profissão"	Apoio Contábil – Administrativo
"União entre profissionais. Corporativismo deve ser fortalecido. E também heterogeneidade no uso de recursos tecnológicos e falta de conhecimento de normas entre os recém-formados".	Formação Apoio Contábil – Administrativo
"Remuneração e oportunidades de atuação em assuntos relevantes."	Valorização do Trabalho
"O desconhecimento sobre a profissão e a desigualdade social".	Valorização do Trabalho

"Empreender um negócio/escritório de arquitetura; ser mulher e estar presente na obra (com colaboradores homens, em sua maioria); orientar mão de obra desqualificada; encontrar soluções para problemas estruturais de casas autoconstruídas e/ou construídas por mão de obra desqualificada; entre outros."	

5.6. AS PRATICAS DAS ESTRUTURAS COOPERATIVADAS

Para esta pesquisa foram identificadas 3 cooperativas de arquitetos e urbanistas e realizada uma entrevista semi-estrutrada com 01 representante de cada uma delas: Cooperativa Braço Forte, CAUS e Arquicoop+. As entrevistas ocorreram em outubro e foram estruturadas em oito blocos: porque ser cooperativa; formalização, processo e desafios; estrutura organizativa; distribuição das demandas de arquitetura; sustentabilidade;

Duas das cooperativas entrevistas tiveram seu inicio apoiada pelo Sindicato dos Arquitetos do Estado de São Paulo, a Braço Forte e a Arquicoop+. A primeira vem na esteira das lutas sociais e das assessorias técnicas do estado de São Paulo e dialoga de modo orgânico e direto com todos os princípios do cooperativismo tendo como pressuposto da sua missão e organização os ensinamentos de Sergio Ferro e Pedro Arante, ambos muito citados na entrevista. Por principio trata-se de cooperativa mista. "A partir da ideia da Sergio Ferro, trabalhadores e arquitetos são a mesma coisa, não teria cabimento ter duas cooperativas". O fato de se propor uma cooperativa mista foi um um dos primeiros desafios enfrentados pelo grupo. Houve muita resistência em acrescentar o termo "Trabalho" no nome da cooperativa poque ela era mista, não somente de trabalho, mas também de habitação. Aprovaram a cooperativa em 25.02 de 2012 somente em março de 2016 conseguiram registrar. Hoje é a única que agrega profissionais e trabalhadores de base e conta com 900 famílias, mas nem todas cooperativadas. Informaram que embora estejam formalizados, eles não atendem alguns requisitos colocados nas leis das Cooperativas de trabalho de 2012.

A arquicoopmais, nasceu em 2018 com o encontro de alguns arquitetos que se envolveram em projetos sociais. Um ano depois este coletivo passou por uma aceleradora em agosto de 2019,

quando houve a formalização. Depois disso, o coletivo passou por mais 02 projetos de aceleração e empreendedorismo. Trata-se de uma cooperativa com 8 arquitetos e urbanistas. O CAUS, é de Pernambuco e, embora tenha o nome cooperativa, trata-se de um coletivo que ainda não está formalizado e que busca a sua formalização como uma associação. Estão juntos desde 2014, mas não como o mesmo grupo de arquitetos. Sua origem tem relação com o diretório acadêmico da universidade e na sequencia com o movimento da Ocupação Estelita em Recife, momento em que o grupo prospectou a formalização para atuação profissional. Hoje o coletivo conta com 9 arquitetos. Os desafios enfrentados pela CAUS para a formalização, segundo o grupo, é a rotatividade, atingir o número mínimo de cooperativados (na entrevista foi informado que pela nova legislação não precisa mais ser 20 pessoas) e os custos com as taxas para cumprimento das formalidades.

Em termos de organização, cada uma das três tem especificidades que refletem na sua estrutura. A Arquicoopmais tem uma estrutura toda pautada pelo Estatuto e que segue a orientação e as normas da legislação cooperativista. A CAUS, por ainda não estar formalizada, não tem uma estrutura formalizada. Seus membros atuam em outras atividades paralelas e não é possível identificar um fluxo operacional nas atividades. A Braço Forte, tem um perfil mais politico com fortes apostas na formação politica da sua base, que são os trabalhadores, cuja maioria é de prestação de serviços variados, incluindo a construção civil, e as famílias moradoras das ocupações e loteamentos geridos pela cooperativa.

Com relação a distribuição das desmandas de arquitetura – trabalho - a CAUS executa vários trabalhos e sua principal fonte de financiamento são os Editais, tanto públicos como privados. Sem uma formalização, eles se utilizam de vários mecanismos para viabilizar a realização do trabalho. Estes mecanismos envolvem desde a utilização do MEI por um dos integrantes, contratação formal de 01 e rateio dos valores da remuneração entre todos que se envolvem no trabalho, entre outros. A distribuição do trabalho e das remunerações nem sempre é pacifica, até porque não existe um regramento e há uma certa rotatividade.

Na Arquicoop+ a distribuição das demandas é por rotatividade e as regras são acordadas e decididas em assembleia. A Braço Forte, informou não ter demandas especificas de arquitetura e que trabalham com banco de horas. O funcionamento e a remuneração são acordados em

ATA. Os cooperados não conseguem dar conta dos impostos, o IR deve ser pago pelos cooperados, mas é a cooperativa que acaba assumindo essa tarefa. Eles não têm funcionários; os cooperados são militantes; dão ajuda de custo – motorista recebe por serviço, sem carteira assinada;

Com relação a sustentabilidade, a Braço Forte e a Arquicoop+, informaram ser sustentável o arranjo cooperativado, mas em perspectivas diferentes. A sustentabilidade destes processos, na visão da Braço Forte, não está na dimensão econômica, mas sim no processo vivido pelas famílias. Na arquicoop+, o trabalho permite a remuneração dos arquitetos e a constituição de um Fundo para a cooperativa. Eles informaram tem nas suas metas a participação em licitações, e que para tanto precisam ter um Fundo para poder entrar nesta arena de trabalho. Se mostraram muito conscientes das regras e dos passos planejados.

***

VI. ENTRE A NORMAS QUE REGULAM E A PRATICA PROFISSIONAL, OS DESAFIOS DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Os desafios da atuação profissional de arquitetos e urbanistas passa, primeiro, pelos arquitetos se reconhecerem como uma classe trabalhadora. A pesquisa feita, aponta uma atuação "hibrida" dos arquitetos urbanistas, uma hora empresários, outra hora trabalhadores.

Enquanto empresários os gestores das suas iniciativas, pesam as cargas tributária. Numa lógica de mercado (do lucro) busca-se eliminar tudo o for impactar meu lucro. Na lógica da sobrevivência, os tributos disputam espaço com a sobrevivência da entidade. Mesmo quando a atuação é individual, essa lógica está presente no cotidiano dos arquitetos.

Para "fugir", várias estratégias vão sendo adotadas, independente da motivação ser de "aumentar" lucros" ou de "manter vivo" o meu negócio. Essas estratégias, vão desde o "sócio 2%", passando pelo "empresário-empreendedor" que tende a auto precarizar seu próprio trabalho, até a não-formalização consciente e a não-consciente. A não consciente é aquela onde se faz o trabalho, recebe-se a remuneração "limpa" e não se percebe que essa informalidade prejudica o próprio crescimento e desenvolvimento profissional. Além das questões da seguridade social e garantias legais, essa postura tem seria implicações no acervo profissional, um ponto bem sensível do mundo do trabalho dos arquitetos e urbanistas.

Sem dúvidas, o processo desta pesquisa e as trocas que ela proporcionou, mostrou que as leituras a cerca de tributos e regulamentações para a atuação profissional são, no mínimo, rasas.

Os recursos vindos destes impostos são contribuições pagas para que o Estado garanta o funcionamento de serviços públicos e coletivos e principalmente, incida para reverter as desigualdades sociais através das políticas públicas de seguridade social., ou seja aquelas que visam dar apoio e assistência para garantir que as populações mais vulnerabilizadas possam ter acesso a direitos humanos básicos como comida e moradia e se manter numa cidade capitalista quando não puder exercer as suas atividades laborais, por exemplo. Esses temas são citados nas avaliações feitas pelos participantes da pesquisa. Mas será que existe uma consciência sobre isso? Sobre esses mecanismos que conectam o trabalho formalizado com a engrenagem que tenta equacionar as desigualdades que atingem os arquitetos, inclusive?

A Pesquisa Nós e as Desigualdades – Oxfam 2021 diz que 84% das pessoas concordam com o aumento dos impostos de pessoas mais ricas para financiar políticas sociais no Brasil, e 56% concordam com o aumento dos impostos para todos no país para financiar políticas sociais. Assim, como a pesquisa também diz que aumentou a percepção dos brasileiros de que o Estado é o responsável pelo enfrentamento das desigualdades: 79% em 2017 – 85% em 2020.

No entanto, a questão tributária ganha relevância no cotidiano e acaba por ser determinante nas decisões sobre as relações de trabalho, por exemplo. A definição sobre uma arena de atuação ou outra, não é em virtude da sua natureza ou missão, mas sim da carga tributária consequência desta escolha. Assim, opta-se por ser associação, cooperativa, ong, MEI, sem atentar para a gênese desses formatos. **Aqui se coloca, um primeiro desafio, o da informação**.

Para enfrenta-lo o projeto do qual essa pesquisa é parte, pretende abordar esse debate a partir das desigualdades que assolam este país, integrando este conteúdo à Cartilha que está sendo produzida como instrumento pedagógico para as atividades de formação. Dentro deste escopo, das relações de trabalho, alguns debates podem ser colocados, tendo por base os resultados e as percepções a partir desta pesquisa.

- **Arquiteto no contexto social do Brasil:** O papel do arquiteto interligado às políticas públicas de moradia, de saúde, precisa ser cada vez mais fortalecido, mas colocando o arquiteto como parte deste contexto, na sua condição de trabalhador e cidadão. Temos uma geração de arquitetos que estudou e se formou com subsídios do governo, e que, na atual conjuntura de altas taxas de desemprego, crise econômica e escassez de recursos são parte deste contexto de desigualdade. Neste sentido, precisamos urgentemente de uma transformação cultural, que enfrente a elitização do arquiteto e urbanista enquanto profissional e enquanto trabalhador.

- **Trabalho Individual e trabalho coletivo**: trabalhar individualmente, em sociedade ou em rede tem propósito distintos e a definição da relação societária é uma consequência. A pesquisa demonstrou que há um avanço no sentido da formalização, bastante latente nos últimos 2 a 5 anos, no entanto observa-se um despreparo para o desafio de empreender, até pela carência destes conteúdos na graduação. A ausência ou o

desconhecimento das informações relativas ao faturamento, carga tributária sinalizaram essa fragilidade.

- **Violação de direitos básicos:** Além da remuneração, e da não formalização e suas consequências, a sobre carga de trabalho, foi um destaque da pesquisa. Uma sobrecarga que aparece, tanto pela dupla jornada de trabalho (quando os arquitetos trabalham em mais de um lugar para compor uma renda mensal), quanto pelo acúmulo de funções, que sobrepõe atividades de arquitetura, com funções administrativas, de comunicação, vendas, capitação de clientes e gestão.;

- **Arenas de atuação para o trabalho**: Clarear as diferenças e instrumentalizar os arquitetos para uma escolha mais assertiva sobre qual arena atuar. Ser empresário é diferente de ser de uma cooperativa, de uma associação ou organização não governamental. Mais do que diferenças na carga tributária, tratam-se de arenas de atuação com natureza distintas. Assim como ser servidor público. Numa sociedade desigual como a nossa, em com territórios, narrativas em disputa, essa diferenciação torna-se relevante e necessária;

- **Administração e gestão de processos não é só coisa para empreendedor**: o fato de atuar em rede ou individualmente, não significa que conteúdos relacionados a gestão, e administração sejam secundários. Dentro das suas especificidades, todo o trabalho precisa de processo claros e definidos. A pesquisa junto às cooperativas tornou evidente esta necessidade ao apontar a diferença, em termos de resultados na vida dos profissionais envolvidos, quando há um processo definido, conhecido e aplicado.

- **Trabalho e acervo técnico:** A pesquisa foi falha por não aprofundar esse assunto. Nas entrevistas a questão do acervo técnico apareceu como um desafio, tanto pela questão da "autoria" por se tratar de um coletivo e dos encargos associados, quanto pela questão da não formalização do "negócio" e por consequência a impossibilidade de gerar acervo, o que dificulta acesso a futuros trabalhos, editais e licitações. A pesquisa identificou iniciativas que são redes e coletivos, e essa pauta é presente no cotidiano destes coletivos.

- **O papel das entidades no mundo do trabalho dos arquitetos e urbanistas:** as entidades aparecem na pesquisa, de modo indireto (respostas dos formulários) e direto (nas entrevistas) como sendo mais um "custo" ou uma "taxa". Buscando uma maior precisão conceitual, como se fosse um "imposto" do tipo "encargo não vinculado a um serviço". Um equívoco, que precisa ser trabalhado.

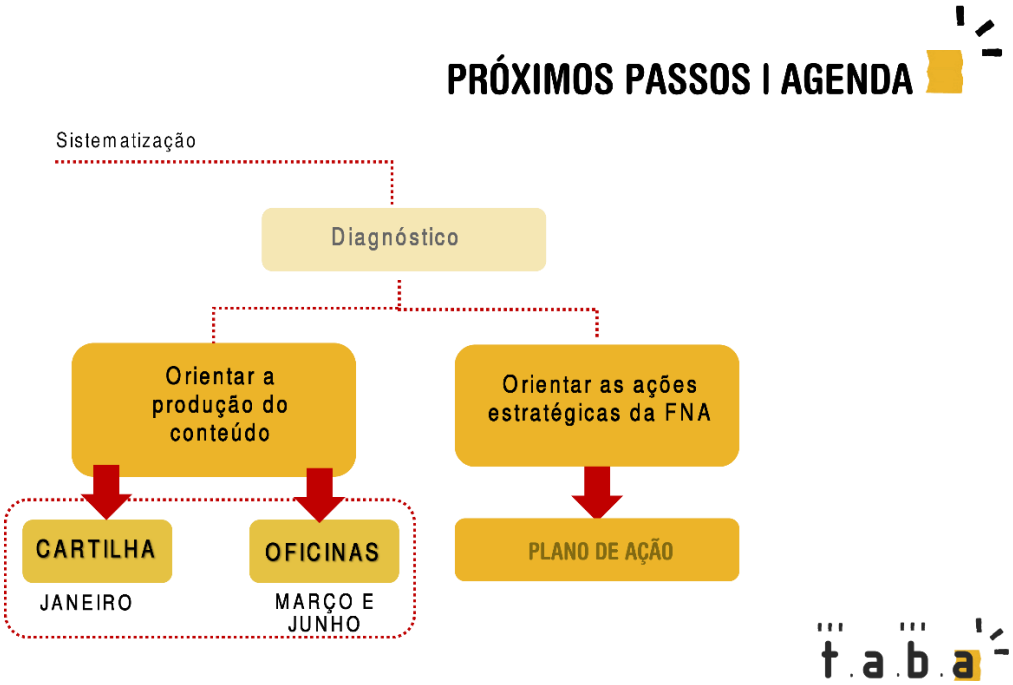
***

VII. CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS

O trabalho é um dos direitos bases para que se tenha dignidade, principalmente numa sociedade capitalista de mercado. No entanto os trabalhadores são vítimas das mais variadas formas de violações deste direito: longas jornadas de trabalho, acumulo de funções, desvio de função, salários ínfimos, acidente de trabalho, condições inadequadas de trabalho e a negação do direito humano à seguridade social, podem ser listados como direitos violados ou negligenciados por empresas e pessoas físicas.

Muitas empresas descumprem os direitos dos trabalhadores — e, nem sempre, os profissionais estão suficientemente informados para reivindicar o que é devido. Logo, mesmo as regras mais violadas passam despercebidas por uma grande parte das pessoas. Contudo essa pesquisa a precarização do trabalho em uma outra perspectiva: quando o trabalhador auto precariza seu próprio trabalho, enquanto luta para ter um trabalho digno. Só com a luta de classes e com a força dos trabalhadores, como nos mostra a história, é que vamos conseguir legitimar mecanismos de proteção aos trabalhadores.

Neste sentido, as próximas agendas deste projeto visam o compartilhamento de informações, as trocas e o debate junto aos sindicatos com o objetivo de fortalecer a luta dos arquitetos e urbanistas contra a precarização.



VIII. REFERÊNCIAS

BRASIL. **A PREVIDÊNCIA SOCIAL E A ECONOMIA DOS MUNICÍPIOS** .Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil, 2019. Também disponível em: www.anfip.org.br

MARICATO, Ermínia. Política Habitacional no Regime Militar: do milagre brasileiro à crise econômica. Ed. Vozes, 1987.

ROYER, Luciana de Oliveira. O FGTS e o mercado de títulos de base imobiliária: relações e tendências. Caderno Emetropes. São Paulo, v. 18, n. 35, pp. 33-51, abr 2016.

BRASIL. **LEI No 6.404, DE 15 DE DEZEMBRO DE 1976.**

FARIAS, Ricardo Rodrigues. **A teoria da Empresa e o Empresário Individual**. Revista Âmbito Jurídico. Edição, 112. Disponível em https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-112/a-teoria-da-empresa-e-o-empresario-individual/

Anuário do Cooperativismo. Disponível em https://anuario.coop.br/brasil#numerocooperativismo

VIDOTTO, Taiana. MONTEIRO, Ana Maria Reis de Goes. **A Cooperativa de Arquitetos da Região Metropolitana de São Paulo**. Da criação ao escritório piloto (1977-79). Arquitextos, São Paulo, ano 20, n. 233.00, Vitruvius, out. 2019 <https://vitruvius.com.br/revistas/read/arquitextos/20.233/7549>.

OCB – Cooperativismo de Trabalho – Comentários sobre a Lei Federal n.º 12690/2012. Disponível em http://www.paranacooperativo.coop.br/ppc/attachments/article/91852/Cooperativismo%20de%

***

IX.ANEXOS

DIFERENÇAS ENTRE MEI, EI, EIRELI E SLU

Natureza Jurídica	MEI	EI	SLU
O que é?	Microempreendedor Individual	Empresário Individual	Sociedade Limitada Unipessoal
Capital social	Não há valor mínimo	R$ 1.000,00	Não há valor mínimo
Faturamento anual (Simples Nacional)	Até R$ 81.000,00	Até R$ 4,8 milhões	Até R$ 4,8 milhões
Patrimônio	Empresário individual responde com bens pessoais por dívidas da empresa	Empresário individual responde com bens pessoais por dívidas da empresa	Responsabilidade limitada ao capital social da empresa, não envolvendo bens pessoais
Profissões	Apenas algumas atividades permitidas	Não pode ser utilizada por profissionais com atividades regulamentadas (médicos, Engenheiros, Arquitetos)*	Possível para todas as profissões
Microempresa (Receita bruta anual até R$ 360 mil)	Não aplica	Aplica	Aplica
Empresa de pequeno porte (Receita bruta anual entre R$ 360 e 4.800 mil)	Não aplica	Aplica	Aplica

***Art. 966 do CC e o artigo 150 do Regulamento do Imposto de Renda**

REGIME TRIBUTÁRIO

	Simples Nacional	Lucro Presumido	Lucro Real	MEI
O que é?	Em 2006 a Lei Comp. 123, facilitou a vida das **micro e pequenas empresas.**	**Cálculo fixo de quanto uma empresa deve pagar de IRPJ, CSLL**.	O cálculo do IRPJ e da Contribuição Social sobre o **Lucro Líquido** (CSLL) de uma empresa	É um modelo empresarial simplificado
Objetivo	Reduzir a burocracia e os custos, criando um sistema unificado de recolhimento de tributos, simplificando declarações, entre outras facilidades.	Fixar por meio de uma tabela a presunção para tributação para o IRPJ e para a CSLL. Simplifica o formato adotado para o Lucro Real	Apurar o lucro efetivo que esse negócio teve dentro do período de apuração e aplicar as alíquotas.	Foi criado em 2009 para tirar da informalidade profissionais autônomos e pequenos empreendedores
Faturamento anual	Até R$ 4,8 milhões	abaixo a R$ 78 milhões	superior a R$ 78 milhões	Até R$ 81.000,00
Classificação Nacional de Atividades Econômicas(CNAE)	Empresa de arquitetura e urbanismo – Pode ser enquadrado na Tabela III ou V da LC 123/2006	Serviços profissionais que exijam formação técnica ou acadêmica (32% do faturamento é tributado)	Qualquer empresa (sugestão: margem de lucro inferior a 32%)	Somente as atividades listadas e que não sejam intelectuais e Regulamentadas

Fonte: Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil