



II Conferência Nacional do Trabalho

Ministério do Trabalho e Emprego | 2025 -2026

Contribuição do MTE para o Debate e Orientação da Bancada do Governo

1. Apresentação

A II Conferência Nacional do Trabalho (II CNT), promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), será realizada em março de 2026, antecedida por Etapas Estaduais/Distrital realizadas no segundo semestre de 2025, como parte de uma ampla estratégia do Governo Federal de valorização da participação social, do diálogo entre os atores do mundo do trabalho e da construção compartilhada de políticas públicas voltadas à promoção do trabalho decente, da inclusão produtiva e da transição justa para o desenvolvimento nacional sustentável.

Este documento desenvolvido pelo MTE apresenta o contexto atual dos desafios enfrentados pela sociedade no mundo do trabalho frente às mudanças decorrentes das transformações tecnológica, ecológica, demográfica e produtiva. Essas transições ocorrem de forma célere e impactam de forma disruptiva as formas e relações de trabalho, levando à precarização das condições laborais e o aumento da desigualdade social. Também é abordado no texto o panorama da situação atual do mundo do trabalho no Brasil, com os principais desafios a serem superados, bem como um capítulo dedicado às políticas públicas desenvolvidas no âmbito do MTE, que serve de subsídio para a compreensão das políticas públicas existentes e para que sejam formuladas propostas inovadoras em relação à necessidade de encontrar soluções para novos dilemas no mundo do trabalho.

2. Introdução

O início do século XXI tem sido profundamente marcado por uma série de transições sistêmicas que reconfiguram o panorama socioeconômico global. O



mundo do trabalho, epicentro das relações humanas e da produção de valor, encontra-se particularmente suscetível a estas metamorfoses, que emergem da confluência de fatores tecnológicos, ecológicos, demográficos e produtivos. A velocidade e a magnitude dessas transformações impõem à sociedade e, em especial, aos formuladores de políticas públicas, uma imperativa reflexão sobre seus impactos multifacetados e disruptivos.

A intensificação da era digital, a ascensão da inteligência artificial e a automação dos processos redefinem as qualificações demandadas, a organização do trabalho e, inclusive, a própria noção de emprego. Paralelamente, a urgência da crise climática impulsiona a transição ecológica, gerando novos setores, mas também descontinuando outros, com profundas implicações para a força de trabalho e a necessidade de uma "transição justa". As dinâmicas demográficas, por sua vez, caracterizadas pelo envelhecimento populacional, pela diversificação migratória e por novas configurações familiares, adicionam camadas de complexidade à oferta e demanda de mão de obra, exigindo adaptações em sistemas de proteção social e inclusão. Por fim, as reestruturações produtivas globais, com cadeias de valor cada vez mais fragmentadas e digitalizadas, alteram a natureza dos vínculos empregatícios e a distribuição do poder no mercado de trabalho.

Nesse intrincado cenário, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) reconhece a emergência de novos dilemas que ameaçam a coesão social e a equidade. A desregulamentação, a crescente informalidade e a precarização das condições de trabalho tornam-se fenômenos preocupantes, exacerbando desigualdades preexistentes e criando clivagens sociais. Grupos historicamente vulnerabilizados – como mulheres, populações étnico-raciais, pessoas com deficiência e outros segmentos sociais em situação de fragilidade – tendem a ser desproporcionalmente afetados, enfrentando barreiras adicionais ao acesso, permanência e ascensão em ambientes de trabalho dignos e justos.

É diante deste quadro que o presente documento se propõe a ser um instrumento analítico e propositivo. Sua finalidade é fornecer uma compreensão



aprofundada do contexto atual dos desafios enfrentados no mundo do trabalho, com um olhar atento à realidade brasileira. Para tanto, o texto delinea um panorama da situação laboral no país, identificando os principais gargalos e as áreas que demandam atenção urgente. Além disso, dedica-se à exposição das políticas públicas que vêm sendo concebidas e implementadas no âmbito do MTE, não apenas como um registro do esforço governamental, mas como um subsídio crucial para a avaliação de sua efetividade e para a formulação de estratégias futuras.

Este trabalho reflete o compromisso inabalável do governo em mitigar os impactos adversos das transições contemporâneas e em promover um futuro do trabalho que seja equitativo, inclusivo e sustentável. Ao analisar os fundamentos das políticas existentes e ao abrir caminho para a inovação, o MTE reitera seu papel central na construção de um arcabouço regulatório e social que proteja os direitos dos trabalhadores, fomente a igualdade de oportunidades e assegure a dignidade laboral para todos os cidadãos brasileiros, em especial aqueles que mais necessitam do amparo estatal.

3. As Grandes Transições e o Mundo do Trabalho

O mundo vive uma mudança de época. As transformações contemporâneas são de tal magnitude que não se trata apenas de uma sucessão de crises, mas da reconfiguração profunda das bases econômicas, sociais, tecnológicas, ambientais e culturais que sustentam as sociedades. Essas mudanças incidem diretamente sobre o trabalho, suas formas, conteúdos, relações e significados.

Destacamos quatro transições que impactam o mundo do trabalho de forma simultânea e articulada:

a) Transição Tecnológica e Digital

Está em curso uma profunda transformação estrutural impulsionada pela transição tecnológica e digital, marcada pela convergência entre tecnologias emergentes como inteligência artificial, sistemas autônomos, robótica avançada, big data, plataformas digitais, internet das coisas, biotecnologia entre outras. Essa



transição não é apenas técnica: trata-se de uma reconfiguração dos modos de produção, das formas de trabalho, das dinâmicas de emprego e das relações sociais. A chamada Quarta Revolução Industrial redefine os conteúdos ocupacionais, os perfis de qualificação, os modos de organização produtiva e as formas de vinculação entre empresas, empregadores e trabalhadores e trabalhadoras, bem como abre oportunidades para mudar a jornada de trabalho na carga diária/semanal ou ao longo da vida, aprimorar os direitos e as formas de proteção social e trabalhista para todos.

No mundo do trabalho, os impactos são ambivalentes. Por um lado, surgem novas ocupações, modelos de negócios e formas de geração de renda; por outro, há riscos concretos de substituição de postos de trabalho, precarização, intensificação da desigualdade e desestruturação de direitos trabalhistas. Essa ambiguidade exige respostas urgentes, democráticas e sustentáveis.

As plataformas digitais, por exemplo, transformaram profundamente o setor de serviços, criando modelos de trabalho baseados em algoritmos, flexibilidade extrema e ausência de vínculo formal. O resultado tem sido o crescimento de ocupações informais, desprovidas de proteção social e sem garantias de negociação coletiva. A pejetização, o trabalho intermitente e a "uberização" colocam desafios relevantes para a regulação do trabalho.

A inteligência artificial, por sua vez, tem elevado a produtividade e modificado profundamente o perfil das ocupações, impactando tanto o trabalho manual quanto o intelectual. Há uma tendência de polarização do mercado de trabalho: aumento de empregos altamente qualificados e bem remunerados, e expansão de postos de baixa qualificação e menor remuneração, com a redução do emprego intermediário, este ainda mais agravado pela desindustrialização.

Essa transição também desafia os sistemas de formação e qualificação profissional. O ritmo acelerado de mudanças tecnológicas exige políticas públicas que garantam o acesso contínuo à educação, à requalificação e à aprendizagem ao longo da vida. A formação técnica, científica e digital torna-se uma prioridade estratégica para assegurar inclusão produtiva, empregabilidade e cidadania.



Os impactos da transição tecnológica se somam a outras transições em curso, exigindo um novo paradigma de desenvolvimento. O mundo do trabalho precisa ser protagonista na construção desse novo modelo, que promova a sustentabilidade econômica, social, ambiental e tecnológica.

Nesse contexto, é fundamental a atuação do Estado na regulação do trabalho mediado por tecnologias, na proteção dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, na indução de investimentos em inovação com responsabilidade social, e na coordenação de um diálogo social ampliado. As organizações sindicais também são chamadas a se reinventar, fortalecendo sua capacidade de representação, negociação e ação estratégica frente às novas realidades do trabalho.

A transição tecnológica e digital não é neutra: ela pode aprofundar desigualdades ou contribuir para sociedades mais justas, inclusivas e democráticas. Tudo dependerá das escolhas políticas que a sociedade fizer. Por isso, a II Conferência Nacional do Trabalho deve colocar no centro do debate a regulação, os direitos, a proteção social e a valorização do trabalho em um mundo em transformação digital acelerada.

b) Transição Ecológica e Ambiental

A transição ambiental e ecológica é uma resposta necessária e urgente à emergência climática e crise ambiental que afetam todas as dimensões da vida no planeta. Essa transição se expressa na busca por um novo modelo de desenvolvimento baseado na sustentabilidade, na redução das emissões de gases de efeito estufa, na preservação da biodiversidade, no uso racional dos recursos naturais e na justiça climática.

O mundo do trabalho é profundamente impactado por essa transição, tanto em seus riscos quanto em suas oportunidades. A mudança de matriz energética, a reconversão produtiva e a descarbonização das cadeias industriais afetam diretamente os empregos em setores intensivos em carbono, como petróleo, mineração, transporte, agricultura e indústria pesada, entre outros. Ao mesmo



tempo, abrem-se novas possibilidades de emprego nos setores da economia verde como o de energias renováveis, mobilidade sustentável, construção civil, saneamento, reflorestamento, reciclagem, agroecologia, tecnologias ambientais e nas áreas de saúde, educação, cultura e cuidados, entre tantos outros.

A transição ecológica exige políticas públicas integradas que combinem metas ambientais ambiciosas com estratégias de desenvolvimento produtivo e geração de empregos de qualidade. Isso requer investimentos em infraestrutura verde, inovação tecnológica, pesquisa científica, requalificação da força de trabalho e apoio à reconversão de setores e territórios afetados. Nesse processo, é essencial garantir que a transição seja justa.

No Brasil, a transição ecológica está diretamente ligada ao potencial estratégico de nossos biomas, à diversidade sociocultural dos povos originários e comunidades tradicionais, e ao papel do país na geopolítica ambiental global. A preservação da Amazônia, o combate ao desmatamento, a revitalização dos biomas, a valorização dos saberes tradicionais, a agricultura familiar, entre outros, são componentes centrais de uma estratégia de desenvolvimento sustentável com inclusão social e geração de empregos.

É fundamental, portanto, articular a transição ecológica com uma estratégia nacional de desenvolvimento sustentável, centrada na valorização do trabalho, na reindustrialização verde e azul (mar e águas), na redução das desigualdades e na soberania nacional sobre os recursos naturais.

A participação dos trabalhadores e trabalhadoras, dos empresários e de suas organizações é condição indispensável para orientar essa transição rumo a uma sociedade justa, democrática e sustentável. A II Conferência Nacional do Trabalho deve afirmar o protagonismo do mundo do trabalho na construção desse novo paradigma, que articule o potencial produtivo, o incremento da produtividade e agregação de valor, a justiça ambiental e a justiça social como fundamentos de um futuro que compartilharemos para o bem coletivo e comum.



c) Transição Demográfica

O Brasil vive, nas primeiras décadas do século XXI, uma acelerada transição demográfica, marcada pela redução das taxas de fecundidade, o aumento da longevidade da população e a mudança no perfil etário da sociedade. Essa transição tem efeitos profundos sobre a estrutura produtiva, o sistema de proteção social e o mundo do trabalho, exigindo uma nova abordagem das políticas públicas.

O envelhecimento da população é um dos principais traços desse processo. Segundo projeções do IBGE, até 2040, o número de pessoas com 60 anos ou mais ultrapassará o de crianças e adolescentes com menos de 14 anos. Em 2060, cerca de um em cada três brasileiros estará nessa faixa etária acima dos 60 anos. Esse cenário coloca desafios relevantes para a previdência social, os sistemas de saúde, a organização do trabalho e a própria dinâmica do crescimento econômico.

Do ponto de vista do trabalho, a transição demográfica tem múltiplas implicações. A primeira é a redução da população economicamente ativa, isso porque a proporção de pessoas em idade produtiva tende a diminuir ao longo das próximas décadas, o que pode afetar a capacidade produtiva de geração de riqueza, o financiamento da seguridade social e a produtividade da economia. De outro lado, cabe destacar, que a inovação tecnológica poderá contribuir para superar esses desafios.

A segunda implicação se relaciona às mudanças nas relações de trabalho, pois o envelhecimento da força de trabalho demanda adaptações nos ambientes laborais, nas políticas de saúde e segurança ocupacional, nos programas de requalificação profissional, na valorização da experiência dos trabalhadores e trabalhadoras mais velhos e no tempo de vida e na forma de dedicação ao trabalho.

A terceira implicação será a demanda por novos serviços e ocupações, pois a ampliação da população idosa também impulsiona setores como saúde, cuidados, assistência social, mobilidade adaptada e tecnologias assistivas. A economia do cuidado torna-se estratégica, abrindo espaço para políticas que



valorizem economicamente essas ocupações, majoritariamente exercidas por mulheres.

A quarta implicação a ser destacada é que a distribuição desigual de oportunidades e proteções entre gerações se aprofunda em contextos de instabilidade econômica, precarização do trabalho e fragilidade do sistema de proteção social. A juventude enfrenta obstáculos no acesso ao emprego formal e à proteção previdenciária, enquanto os trabalhadores e trabalhadoras mais velhos sofrem com a obsolescência profissional e o preconceito etário.

Esse novo cenário demográfico exige planejamento de longo prazo e a construção de políticas públicas integradas, que combinem a valorização do trabalho com proteção e do emprego formal como condição para uma seguridade social sustentável; a promoção da equidade intergeracional garantindo direitos à juventude e proteção aos idosos; o reconhecimento e a valorização do trabalho de cuidados, tanto no âmbito familiar quanto nos serviços públicos e privados; o investimento em educação e formação profissional ao longo de toda a vida, para garantir que trabalhadores e trabalhadoras de todas as idades possam se adaptar às transformações do mundo do trabalho; e a adoção de políticas de inclusão ativa da população idosa, combatendo o etarismo e promovendo a participação social e econômica adequadas às diferentes fases da vida.

A transição demográfica também oferece uma oportunidade única de reorganizar a sociedade com base em princípios de solidariedade entre gerações, justiça social e dignidade para todas as idades. O Brasil ainda se encontra em um período de "bônus demográfico", com uma proporção significativa da população em idade ativa. Essa janela de oportunidade acabará logo (entre 2030 e 2040) e, por isso, precisa ser aproveitada com urgência por meio de políticas públicas que ampliem o emprego de qualidade e a formalização do trabalho, a inclusão produtiva e a proteção social.

A II Conferência Nacional do Trabalho deve contribuir para que o país reconheça os impactos dessa transição e desenvolva uma estratégia nacional de



longo prazo que articule demografia, trabalho e proteção social de forma justa, sustentável e democrática.

d) Transição Comercial e Produtiva

No plano internacional, o cenário é de instabilidade e de reposicionamento dos países e das cadeias produtivas globais. A pandemia da COVID-19 expôs a fragilidade das cadeias globais de produção e das estruturais produtivas nacionais, o que acelerou mudanças nas estratégias de industrialização e investimentos dos países centrais. Há um movimento crescente de reconversão produtiva e realocização industrial, liderado por grandes investimentos públicos em infraestrutura verde e tecnologias avançadas em países e regiões.

Mais recentemente, políticas tarifárias protecionistas adotadas pelos Estados Unidos vêm desencadeando uma guerra comercial e uma mudança radical dos padrões que regem as relações comerciais e diplomáticas. Os impactos estão sendo estimados sobre o crescimento econômico mundial e dos países, sobre preços e inflação, empregos, entre outros, na medida em que as medidas protetivas são implementadas.

O tarifaço aplicado unilateralmente sobre o Brasil, sem diálogo e negociação, visa interferir na soberania do país e submeter nossa economia aos interesses externos. São milhares de empresas e empregos atingidos, em de todos os setores da economia.

O governo brasileiro vem conduzindo e coordenando, com o setor produtivo, as iniciativas para abrir canais de diálogo e, principalmente, dar continuidade e aprofundar a prospecção de novos mercados para a exportação, viabilizar o consumo interno, preservar empresas e empregos.

Essas dinâmicas e a guerra comercial reforçam a importância das estratégias e do planejamento orientador das políticas de desenvolvimento produtivo articuladas pela NIB – Nova Indústria Brasil. Nossos desafios são o de compor



novos fluxos de comércio internacional e de abrir oportunidades para a inovação que agrega valor através da estrutura produtiva aqui instalada.

Diante dessas transições em um cenário dinâmico e complexo, o Brasil precisa de instituições públicas sólidas, planejamento estratégico e, sobretudo, para o caso dos debates desta II CNT, de políticas do trabalho que estejam à altura dos desafios do século XXI. Por isso, a II CNT é convocada exatamente para debater, com profundidade e pluralidade, os rumos do trabalho em um novo ciclo de desenvolvimento frente às adversidades, aos desafios e às oportunidades. É urgente que o Brasil acelere e amplie as respostas a estas transições considerando as oportunidades para alavancar transformações estruturais que alcem o país a condição de pleno desenvolvimento, promovendo políticas públicas de trabalho, emprego e renda capazes de fortalecer o sistema produtivo, incrementar a produtividade, agregar valor e gerar bons empregos.

4. Transição Justa e trabalho decente

A noção de transição justa ganhou centralidade no debate internacional sobre o futuro do trabalho e do planeta. Reconhecida formalmente nos marcos da OIT e das convenções climáticas da ONU (como o Acordo de Paris), a transição justa é a perspectiva que orienta políticas públicas em contextos de transformação estrutural, garantindo que as mudanças necessárias para enfrentar crises e transições ambientais, tecnológicas ou econômicas não agravem as desigualdades sociais, regionais ou setoriais. Uma transição é justa quando protege os trabalhadores e trabalhadoras e suas famílias, assegura condições dignas de reconversão produtiva, oferece redes de proteção social eficazes, promove diálogo social efetivo, fomenta a criação de novos empregos sustentáveis e de qualidade e incentiva às empresas na adaptação e inovação em modelos de negócios produtivos e sustentáveis. Transição justa significa também que os custos e benefícios da mudança devem ser distribuídos de forma equitativa, com mecanismos de proteção para os trabalhadores e trabalhadoras, comunidades e regiões mais vulneráveis.

Para o MTE, promover uma transição justa significa elaborar políticas ativas de trabalho que antecipem os impactos da descarbonização, da digitalização e das



mudanças demográficas. Significa também fomentar setores econômicos sustentáveis, apoiar as cadeias produtivas locais e incentivar modelos de desenvolvimento que valorizem o trabalho humano, o conhecimento e os vínculos territoriais. No campo das políticas públicas de emprego, trabalho e renda, a transição justa exige investimentos em formação e requalificação profissional para os setores em reconversão, estímulo à economia solidária e popular, ao cooperativismo ao associativismo, com especial atenção aos territórios vulneráveis, apoio a pequenas e médias empresas com inovação verde, e articulação de redes de proteção social para populações afetadas.

No âmbito do sistema de relações de trabalho, a transição justa implica valorizar o papel da negociação coletiva e da organização sindical representativa e de ampla base de representação, como instrumento para organizar e regular trabalhadores e trabalhadoras informais, sem carteira assinada, proteção previdenciária ou acesso a direitos básicos.

A II CNT propõe-se, portanto, a debater esses dois eixos como fundamentos da política pública do trabalho no século XXI. A construção de um Brasil mais justo, produtivo e sustentável passa por garantir que todas e todos tenham acesso a oportunidades de trabalho digno, em uma sociedade que enfrente as desigualdades históricas e antecipe os desafios do futuro com responsabilidade democrática e justiça social.

5. A Situação Atual do Mundo do Trabalho no Brasil

Para compreender os desafios e formular diretrizes consistentes para o futuro do trabalho, é fundamental partir de um diagnóstico preciso da realidade atual. O mercado de trabalho brasileiro, apesar de avanços recentes em termos de recuperação do emprego e da renda, segue marcado por desigualdades históricas, vulnerabilidades estruturais, permanência de baixos salários e novas dinâmicas que impõem redobrada atenção das políticas públicas.

5.1 Tamanho da Força de Trabalho e Participação no Mercado

O Brasil possui uma das maiores forças de trabalho do mundo. Segundo os dados mais recentes da PNAD Contínua (IBGE), perto de 110 milhões de pessoas



integram a força de trabalho nacional — incluindo ocupados, desocupados e subocupados. Essa força de trabalho é diversa, desigual e profundamente impactada por recortes de gênero, raça, território e geração.

Apesar da redução da taxa de desemprego nos últimos anos (junho de 2025 = 5,8%), ainda existem mais de 6 milhões de pessoas em busca de uma ocupação. O nível de ocupação e de participação da população em idade ativa no mercado de trabalho também revela disparidades importantes, com taxas significativamente menores entre mulheres, jovens e habitantes de regiões periféricas.

5.2 Distribuição Setorial e Reconfiguração Produtiva do Mercado

O emprego brasileiro está concentrado em setores de baixa e média complexidade produtiva, com forte presença dos serviços (especialmente comércio, alimentação, transporte, serviços pessoais e públicos) e da agropecuária. A indústria de transformação, historicamente importante na geração de empregos com maior rendimento e proteção, tem perdido participação no total do emprego formal há décadas, como reflexo do processo de desindustrialização precoce.

Com a reestruturação produtiva e o avanço da digitalização, novos segmentos vêm ganhando destaque, como logística, tecnologia da informação, atendimento remoto e atividades ligadas à economia do cuidado e aos serviços ambientais. Esse processo, no entanto, é desigual e insuficientemente absorvido pelas estratégias públicas de qualificação e intermediação de mão de obra.

O emprego no setor público desempenha um papel estratégico no mercado de trabalho brasileiro, não apenas pelo volume de ocupações que representa (11% das ocupações), mas sobretudo por seu impacto na garantia de direitos sociais, na prestação de serviços públicos essenciais, na coesão territorial e no fortalecimento do Estado como indutor do desenvolvimento.

5.3 Informalidade e Trabalho Autônomo

A informalidade permanece como uma das marcas mais preocupantes do mercado de trabalho brasileiro. Cerca de 39% dos ocupados estão em vínculos



informais, sem carteira assinada, proteção previdenciária ou acesso a direitos básicos. Esse contingente inclui também os trabalhadores e trabalhadoras por conta própria sem CNPJ, empregados domésticos sem registro em carteira, diaristas, trabalhadores e trabalhadoras da agricultura familiar, trabalhadores e trabalhadoras familiares não remunerados e, mais recentemente, uma nova geração de “autônomos subordinados”, vinculados a plataformas digitais, aplicativos e outras formas de trabalho mediado por tecnologia.

O trabalho autônomo, em especial, cresceu expressivamente na última década, em parte como estratégia de sobrevivência diante da escassez de empregos formais e como estratégia de retirada de direitos e rebaixamento do custo do trabalho formal. Embora muitos autônomos desenvolvam atividades com alto grau de especialização e autonomia real, uma parcela significativa está submetida a condições precárias, baixa renda, jornadas extensas, ausência de proteção social e subordinação disfarçada.

5.4 Subutilização da Força de Trabalho

A subutilização da força de trabalho é um fenômeno estrutural e multifacetado no Brasil. Ela inclui os desocupados, os subocupados por insuficiência de horas (aqueles que trabalham menos do que gostariam) e os desalentados (que desistiram de procurar trabalho). Em conjunto, esses grupos somam aproximadamente 14% da força de trabalho, representando um enorme desperdício de potencial produtivo e um alerta para a necessidade de políticas públicas inclusivas e ativas.

A subutilização atinge com maior intensidade mulheres, jovens, negros e moradores das regiões Norte e Nordeste, refletindo desigualdades históricas.

5.5 Aposentados e Pensionistas: Um Contingente Ativo

O Brasil tem aproximadamente 8,2 milhões de pensionistas no ano 2021 e 23,5 milhões de aposentados, de acordo com os dados do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS no ano de 2024, muitos dos quais continuam inseridos no mercado de trabalho de forma precária ou intermitente, especialmente em razão da insuficiência de renda previdenciária e do aumento da expectativa de vida.



Diante das mudanças decorrentes da transição demográfica, o envelhecimento da população coloca na ordem do dia a necessidade de elaborar políticas de inclusão e de cuidados para essa população, muitas vezes invisibilizadas nas políticas públicas, considerando estratégias de inclusão produtiva, formação contínua e proteção ao trabalho na maturidade.

5.6 Rotatividade e Qualidade do Emprego

A rotatividade do emprego formal continua elevada no Brasil. Em diversos setores o tempo médio de permanência no emprego é inferior a dois anos. Esse fenômeno está relacionado a modelos empresariais baseados em contratos temporários, baixos salários, ausência de progressão profissional e uso recorrente de vínculos precários.

A alta rotatividade compromete a produtividade, fragiliza a proteção social e dificulta a construção de trajetórias profissionais estáveis. Além disso, prejudica o funcionamento e o financiamento de políticas de emprego, trabalho e renda da previdência social, a sustentação dos fundos FAT e FGTS, e impõe um custo social relevante ao sistema público.

5.7 Vulnerabilidades Históricas e Novas Desigualdades

O mercado de trabalho brasileiro ainda apresenta profundas desigualdades estruturais, afetando especialmente mulheres, negros, indígenas, pessoas com deficiência, LGBTQIA+ e populações em situação de vulnerabilidade. Barreiras de acesso, discriminação, desigualdade salarial e falta de oportunidades de qualificação são agravadas por disparidades digitais e territoriais, intensificadas durante a pandemia.

As transições tecnológica, digital, ecológica e demográfica ampliam a complexidade desse cenário, redefinindo competências, criando formas de trabalho e demandando adaptação das políticas de gestão de pessoas.

Políticas efetivas de inclusão devem ser sistêmicas, abrangendo desde recrutamento e promoção até programas de mentoria e metas de diversidade, com compromisso genuíno da liderança. Governos têm papel essencial ao criar marcos



regulatórios, incentivos e sanções, além de promover programas de qualificação e empreendedorismo para grupos vulneráveis e novas formas de trabalho associado.

O avanço nessa agenda requer articulação entre setores público e privado e o reconhecimento de que a diversidade é um fator de inovação, competitividade e sustentabilidade organizacional. A construção de um mercado de trabalho mais justo depende de ações contínuas, investimento e transformação cultural, beneficiando toda a sociedade.

5.8 Trabalho Infantil e Trabalho Análogo ao de Escravo

Apesar dos avanços institucionais, o trabalho infantil e o trabalho em condições análogas à escravidão ainda persistem no Brasil, especialmente em áreas rurais, em atividades informais e nas cadeias produtivas de baixa regulação. O combate a essas formas inaceitáveis de exploração deve ser prioridade das políticas públicas, com articulação entre inspeção do trabalho, proteção social, educação, assistência e sistema de justiça.

6. As atuais políticas públicas no âmbito do trabalho

Abaixo são apresentadas de forma sucinta as atuais políticas públicas de emprego, trabalho e renda sob a coordenação do MTE, inclusive aquelas relacionais à economia solidária tratadas na 4ª Conferência Nacional de Economia Popular e Solidária (Conaes), recentemente realizada.

6.1 Registro das convenções e acordos coletivos de trabalho

O registro de instrumentos coletivos de trabalho é uma política pública fundamental para garantir a legitimidade e a publicidade das negociações coletivas no Brasil, conforme o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição de 1988, e os arts. 614 e 615, §1º, da CLT. Esses instrumentos, celebrados entre empregadores, trabalhadores e trabalhadoras, estabelecem condições aplicáveis às relações laborais e só produzem efeitos jurídicos mediante registro no MTE, respeitada a normatização pela Portaria MTP nº 671/2021.



6.2 Mediação coletiva de trabalho

A mediação coletiva de trabalho é um instrumento essencial para prevenir e solucionar conflitos laborais, promovendo diálogo entre trabalhadores e trabalhadoras, empregadores através de suas entidades representativas, visando soluções consensuais que preservem direitos, assegurem a continuidade das atividades produtivas e evitem a desnecessária judicialização. Além de fortalecer a negociação coletiva, o diálogo social e estimular a cooperação, reforça a atuação do Estado na promoção de um ambiente laboral equilibrado.

6.3 Registro de entidades sindicais

O registro de entidades sindicais é uma política pública fundamental para assegurar a representatividade legítima de trabalhadores e trabalhadoras e empregadores, em conformidade com o princípio constitucional da unicidade sindical, previsto no artigo 8º da Constituição Federal. O procedimento é normatizado pela Portaria MTE nº 3.472/2023, instituída com o objetivo de simplificar procedimentos, basear-se na presunção de boa-fé, na transparência, na racionalização de métodos e procedimentos de controles, eliminação de formalidades e exigências com vista a se alcançar, através da modernização do aparato tecnológico, prazos razoáveis de análise dos pedidos. O MTE, com base na Súmula 677 do Supremo Tribunal Federal, atua como órgão responsável pela observância da unicidade sindical, sem interferir na organização interna das entidades

6.4 Cadastro das centrais sindicais

As Centrais Sindicais foram reconhecidas pela Lei nº 11.648/2008, como entidades de representação geral dos trabalhadores e trabalhadoras em âmbito nacional. O cadastro das Centrais Sindicais no MTE é condição fundamental para a aferição da representatividade dessas entidades, essencial para definir sua participação em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores e trabalhadoras.



6.5 Contribuição sindical

A Contribuição Sindical Urbana (CSU) sofreu profundas alterações por conta da aprovação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que a transformou numa contribuição voluntária que só pode ser cobrada dos trabalhadores e trabalhadoras que aceitarem expressamente seu desconto em folha de pagamento. Apesar das mudanças, o MTE continua a atuar no sentido de emitir o Código Sindical às entidades sindicais de trabalhadores, trabalhadoras e empregadores, medida fundamental para orientar a distribuição, pela Caixa Econômica Federal, dos recursos arrecados pela CSU aos sindicatos, federações, confederações de trabalhadores, trabalhadoras e empregadores, às Centrais Sindicais e ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

6.6 Registro de empresas de trabalho temporário

Cabe ao MTE registrar as empresas de trabalho temporário, com base na Lei nº 6.019/1974 e na Portaria MTP nº 671/2021, que dão base legal ao trabalho temporário e às empresas que o agenciam.

6.7 Políticas públicas voltadas à qualificação profissional

A Qualificação Social e Profissional consiste na execução de ações formativas para trabalhadores e trabalhadoras, de forma a assegurar progressivo alinhamento e articulação entre a demanda do mundo do trabalho e oferta de cursos promovendo inclusão social.

A política pública de qualificação desenvolvida no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego visa a promover gradativamente a universalização do direito dos trabalhadores e trabalhadoras à qualificação. O objetivo é contribuir para o aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processos de geração de oportunidade de trabalho e renda, inclusão social, redução da pobreza, combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações.

8.7.1 Programa Manoel Querino

O Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional - PMQ foi instituído pela Portaria MTE nº 3.222 de 21 de agosto de 2023 e a Resolução



CODEFAT nº 995 de 15 de fevereiro de 2024, objetivando o desenvolvimento de ações de Qualificação Social e Profissional-QSP na perspectiva do trabalho decente para jovens, trabalhadores e trabalhadoras, especialmente às populações mais vulnerabilizadas, de forma a contribuir com a formação geral, o acesso e permanência no mundo do trabalho e a geração de renda.

Especialmente no tocante às ações de qualificação do trabalhador, estabeleceram como públicos prioritários a serem atendidos, os beneficiários de políticas de inclusão social, como o CadÚnico. Além disso, em observância à inclusão da diversidade humana, das populações vulnerabilizadas, da promoção da equidade de gênero, do combate ao racismo e de todas as formas de discriminação.

8.7.2 Principais desafios da qualificação profissional

a) Fortalecimento e potencialização dos Observatórios do Trabalho: Como instância permanente para monitorar tendências, identificar demandas de qualificação profissional inicial e continuada e subsidiar a formulação de políticas públicas a partir das informações e análises produzidas.

b) Unificação das Plataformas de Qualificação Profissional numa Plataforma Nacional de Qualificação Profissional: Unificar as ofertas de qualificação profissional em uma única plataforma que centralize todos os cursos ofertados. O Brasil possui uma rede complexa e crescente de iniciativas de qualificação, com plataformas específicas em diferentes esferas governamentais e institucionais. Um ambiente digital integrado tornaria mais fácil a busca e o acesso a cursos em todo o País, interligada ao Sistema Nacional de Emprego para intermediação entre a qualificação do trabalhador e da trabalhadora e as demandas do mundo do trabalho, contribuindo efetivamente para o acesso ao trabalho, emprego e renda.

c) Incentivos à requalificação e transição de carreira: Programas que apoiem trabalhadores e trabalhadoras em profissões em declínio a se qualificarem para novas áreas.



d) Valorização do emprego: Melhorar a remuneração no Brasil é um grande desafio que exige ações coordenadas e contínuas de diálogo social entre empregadores, sindicatos e governo. Ao focar em educação, qualificação profissional, negociação coletiva e um ambiente econômico favorável, se caminha na direção desse intento. Alcançar esse objetivo requer o envolvimento de todos os atores sociais visando construir um mercado de trabalho mais justo e com salários mais dignos para todos e todas, sobretudo em função das mudanças decorrentes da crise ambiental e climática, das mudanças demográficas, da transição tecnológica e digital e a necessidade de uma transição justa para a consolidação do trabalho decente.

e) Desenvolver políticas públicas de trabalho - educação: Criar grupo de trabalho envolvendo empregadores, trabalhadores, trabalhadoras e governo (MTE e MEC) com a finalidade de aproximação da formação profissional e social com a dimensão do trabalho.

8.7.3 Aprendizagem Profissional

A Aprendizagem Profissional tem como objetivo à inserção de jovens, na faixa etária de 14 a 24 anos e de pessoas com deficiência (sem limite de idade) no mercado de trabalho formal, por meio de contratos especiais que combinam a experiência prática na empresa com uma formação técnico-profissional estruturada. Tal formação é cuidadosamente elaborada para respeitar o desenvolvimento físico, moral e psicológico dos aprendizes, garantindo sua proteção e qualificação. Essa política pública é coordenada pelo Departamento de Políticas de Trabalho para a Juventude (DPJ) da Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda (SEMP), amparada pela Lei nº 10.097 de 2000. O financiamento é integralmente custeado pelas empresas obrigadas a cumprir a cota legal de aprendizagem. Além disso, o DPJ é responsável pela habilitação das entidades formadoras, pela validação dos programas de aprendizagem e pela autorização dos cursos que compõem essa política.

O Cadastro Nacional da Aprendizagem Profissional (CNAP) contabiliza mais de 40 mil cursos autorizados e cerca de 4 mil entidades formadoras habilitadas, beneficiando 664.313 jovens com vínculos ativos em maio de 2025, um recorde



histórico para o programa. Esse avanço demonstra a importância da Aprendizagem Profissional como estratégia para a promoção do primeiro emprego, combate ao trabalho infantil, formalização de vínculos empregatícios e incremento da arrecadação previdenciária, além de atender às demandas específicas dos diversos setores produtivos, como indústria, comércio e serviços, qualificando a mão de obra conforme as necessidades do mercado.

8.7.4 Políticas públicas de inclusão social e a qualificação para o trabalho na juventude

O desenvolvimento de programas voltados à inserção de jovens no mundo do trabalho é exemplificado pelo Programa Projovem Trabalhador – Consórcio Social da Juventude, regulamentado pela Lei nº 11.692/2008, Decreto nº 6.629/2008 e Portarias MTE nº 733/2024 e SEMP/MTE nº 738/2024, voltado a jovens de 18 a 29 anos em situação de vulnerabilidade social e executado em parceria com Organizações da Sociedade Civil selecionadas via edital público, conforme o Marco Regulatório das OSCs (Lei nº 13.019/2014).

Suas ações estão alinhadas às diretrizes do Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional, abrangendo setores prioritários como economia verde e azul, digital e neindustrialização, cultura e economia criativa, cuidado e saúde, turismo e economia solidária, destacando-se também por atender jovens de 25 a 29 anos, público pouco contemplado por políticas públicas. Complementarmente, o Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes (Decreto nº 11.853/2023) articula esforços para ampliar oportunidades de trabalho, formação e geração de renda até 2030, envolvendo órgãos públicos, empresas, OSCs e organismos internacionais.

6.8 Manutenção do Sistema Nacional de Emprego (Sine)

O Sistema Público de Emprego no Brasil, estruturado principalmente por meio do Sistema Nacional de Emprego (Sine), constitui o principal instrumento de intermediação entre trabalhadores, trabalhadoras e empregadores, habilitação ao seguro-desemprego, orientação profissional e programas de qualificação. A Lei nº 13.667/2018 reorganizou o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, estabelecendo diretrizes para sua universalização, integração federativa e



articulação com políticas de educação, qualificação e proteção social, além de reforçar a participação de estados e municípios na execução das políticas de emprego.

Entre os avanços observados destacam-se a modernização tecnológica, com a implementação da CTPS Digital e sistemas informatizados integrados; a ampliação da cobertura federativa; a intensificação de políticas ativas de emprego; e o foco na inclusão de populações vulneráveis. No entanto, persistem desafios relevantes, como a cobertura desigual em regiões remotas, recursos financeiros limitados, defasagem tecnológica em algumas unidades, integração insuficiente entre emprego, educação e inovação, e a necessidade de adaptação às novas formas de trabalho, como empregos informais, intermitentes e por plataformas digitais.

Em nível nacional, o MTE, representado pela Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda - SEMP, é o coordenador nacional do Sine e o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, órgão colegiado, de caráter tripartite e paritário, constitui instância regulamentadora do Sine. Atualmente, a rede do Sine conta com cerca de 1.500 unidades de atendimento sob gestão dos entes parceiros, distribuídas nacionalmente.

Em conclusão, a Lei nº 13.667/2018 representou avanço significativo ao estruturar e modernizar o Sistema Público de Emprego. Contudo, a plena efetividade da política pública de emprego depende do fortalecimento das políticas ativas, da ampliação do acesso físico e digital, da garantia de financiamento contínuo e da articulação efetiva com educação, qualificação profissional e inovação tecnológica, garantindo, assim, respostas mais adequadas às transformações do mercado de trabalho contemporâneo.

6.9 Programa de Geração de Emprego e Renda do FAT (PROGER)

O PROGER, criado pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), tem a finalidade de incrementar a política pública de combate ao desemprego, mediante financiamentos focados em empreendimentos de menor porte em diversos setores da economia. O Programa também destina recursos para linhas de financiamento destinadas à melhoria da



qualidade de vida e da empregabilidade do trabalhador e para agricultura familiar. Esta ação se consolidou como um eficaz instrumento de geração de emprego, renda e inclusão social, mediante concessão de crédito com prazos e itens financiáveis mais compatíveis com as necessidades dos empreendedores. Os recursos são emprestados aos bancos oficiais federais mediante autorização do Codefat que, por meio de Resolução, aprova a Programação Anual da Aplicação dos Depósitos Especiais do FAT (PDE), para cada exercício, cuja aplicação nos diversos programas e linhas de crédito é regulamentada por resoluções do próprio Conselho.

6.10 Programa Nacional de Microcrédito Produtivo e Orientado (PNMPO)

O Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado - PNMPO, criado pela Lei n. 11.110, de 25 de abril de 2005, com o objetivo principal de estimular a geração de trabalho e renda entre microempreendedores populares, mediante a disponibilização de fontes específicas de financiamento ao microcrédito produtivo orientado, Com o uso de tecnologias digitais no processo de orientação dos tomadores de crédito, adaptadas à realidade socioeconômica da população de baixa renda.

O PNMPO destina-se as pessoas naturais e jurídicas empreendedoras de atividades produtivas urbanas e rurais, com renda ou a receita bruta anual de até de R\$ 360 mil, conforme o limite estabelecido para a microempresa, nos termos da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Ao MTE, na qualidade de gestor do Programa, compete a manutenção do cadastro de instituições autorizadas a operar ou participar do programa.

6.11 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

O FGTS, instituído pela Lei nº 5.107/1966 e reestruturado pela Lei nº 8.036/1990, é um fundo público de caráter jurídico-contábil especial, criado como instrumento de proteção trabalhista e poupança compulsória vinculada ao contrato de trabalho, cujo direito tornou-se obrigatório pela Constituição Federal de 1988. Ao longo de sua trajetória, o FGTS consolidou-se como um dos maiores fundos públicos do país, com o Patrimônio Total de R\$ 770 bilhões, sendo o saldo



nas contas vinculadas dos trabalhadores e trabalhadoras de aproximadamente de R\$ 642 bilhões em dezembro de 2024.

O FGTS protege o trabalhador em situações de vulnerabilidade, como demissão sem justa causa, aposentadoria, aquisição de moradia, doença grave, falecimento ou calamidades públicas, enquanto serve como fonte de financiamento para políticas públicas de habitação popular, saneamento básico, infraestrutura urbana e projetos de economia de baixo carbono. A gestão do fundo é exercida pelo Conselho Curador do FGTS (CCFGTS), instância tripartite responsável por decisões sobre uso e investimentos do fundo.

O FGTS desempenhe funções multifuncionais, promovendo proteção social ao trabalhador, fomentando investimentos urbanos, tecnologias limpas e geração de emprego e renda, consolidando-se como instrumento estratégico no desenvolvimento econômico e social do país.

6.12 Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)

Criado pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, o FAT constitui um marco na construção de um modelo de financiamento híbrido, articulando os princípios da proteção social universal e da intermediação ativa no mercado de trabalho. Assim, o FAT congrega uma lógica dual de atuação: por um lado, assegura transferência direta de renda a trabalhadores e trabalhadoras em situação de desemprego involuntário; por outro, financia políticas estruturantes de geração de emprego, formação profissional e inclusão produtiva. Do ponto de vista institucional, o FAT é um fundo de natureza contábil e financeira, administrado pelo MTE. Os programas por ele financiados são executados via bancos públicos, como Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil, responsáveis pelo pagamento dos benefícios (Seguro-Desemprego e Abono Salarial), e o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), encarregado da aplicação de parte dos recursos por meio de linhas de crédito (de médio e longo prazo) para fomento à atividade produtiva. A gestão dos recursos é exercida sob supervisão do Conselho Deliberativo do FAT (Codefat), órgão colegiado de composição tripartite e paritária, formado em igual número por representantes do governo federal, dos empregadores e dos trabalhadores e trabalhadoras.



O FAT é financiado, em sua maior parte, por recursos provenientes da arrecadação do PIS-Pasep, incidente sobre as receitas operacionais das empresas. De acordo com a legislação vigente, 28% da receita líquida desses recursos devem ser destinados anualmente ao BNDES, cabendo-lhe a gestão desses valores segundo as regras legais e os planos anuais de aplicação aprovados pelo Codefat.. Essa estrutura híbrida de financiamento, com receitas correntes e aplicações reembolsáveis, torna-lhe um dos raros fundos públicos de natureza autônoma e sustentável a longo prazo.

O FAT enfrenta pressões conjunturais e disputas sobre a destinação de seus recursos, o que compromete sua capacidade de financiar ações de inclusão produtiva e de fomento à economia nacional. Entre os fatores que impactam o fundo estão as Desvinculações de Recursos da União (DRU), vigentes até 2019, que determinaram a retenção de parte das receitas primárias; as desonerações tributárias, que isentaram empresas de determinados setores do recolhimento do PIS-Pasep sem contrapartida para o FAT; e os repasses para a Previdência Social, definidos pela Emenda Constitucional nº 103/2019, que direcionou parte dos recursos do fundo para custeio previdenciário, conforme estabelecido na Lei Orçamentária Anual (LOA).

Para garantir a continuidade e a eficácia do FAT como instrumento estratégico de financiamento das ações do Sistema Público de Emprego, é necessário implementar um modelo que assegure sua sustentabilidade financeira de longo prazo. Tal modelo deve permitir que o fundo mantenha sua capacidade de atuação mesmo diante de incertezas econômicas e desafios emergentes no mundo do trabalho.

As diretrizes futuras para o uso estratégico do FGTS e do FAT no Brasil visam integrar esses fundos com outras políticas socioeconômicas, aproveitando seu potencial de mobilização de recursos para projetos de infraestrutura urbana, social e produtiva, bem como para proteção social dos trabalhadores e trabalhadoras, de modo a promover um desenvolvimento nacional mais coordenado e eficaz e contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Entre os elementos centrais desse debate destacam-se: a criação de empregos de qualidade, formais e produtivos; o aumento da produtividade da força de trabalho



por meio de educação, qualificação e inovação; a garantia de seguridade e direitos trabalhistas, incluindo Seguro-Desemprego e Abono Salarial; o enfrentamento das desigualdades assegurando oportunidades igualitárias a todos os cidadãos; a articulação de políticas públicas, fortalecendo programas do Sistema Público de Emprego para reinserção de beneficiários do seguro-desemprego; a sustentabilidade dos fundos públicos, garantindo previsibilidade nos fluxos orçamentários do FAT e do FGTS; e a promoção do diálogo social entre trabalhadores e trabalhadoras, empregadores e governo para desenvolver políticas consensuais. Essas diretrizes orientam a implementação de políticas para o futuro do trabalho, considerando inovações tecnológicas, globalização e mudanças climáticas, e reforçam a necessidade de fortalecer o papel das instituições públicas na regulação e financiamento de atividades voltadas ao desenvolvimento econômico e inclusão produtiva.

6.13 Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

O aplicativo da Carteira de Trabalho Digital consolidou-se como um dos principais instrumentos de acesso aos serviços oferecidos pela pasta do Trabalho, transformando a forma como os trabalhadores brasileiros se conectam com suas informações e direitos. Até dezembro de 2024, a plataforma atingiu a marca de 81 milhões de documentos habilitados e mais de 2,5 bilhões de acessos, demonstrando sua relevância e abrangência como uma ferramenta de inclusão e modernização. No ano de 2024, o aplicativo da CTPS Digital deu mais um passo significativo ao lançar o serviço de intermediação de mão de obra, permitindo que trabalhadores consultem vagas de emprego e acompanhem seus processos seletivos diretamente pela plataforma. Essa inovação trouxe agilidade e eficiência ao processo de inserção no mercado de trabalho, reforçando o papel da Carteira de Trabalho Digital como facilitadora do acesso ao emprego. O aplicativo também ofereceu aos trabalhadores do Rio Grande do Sul a possibilidade de monitorar o apoio financeiro concedido em razão da calamidade pública, ampliando ainda mais seu alcance e utilidade. Além disso, ocorreram melhorias na forma de apresentar os vínculos de trabalho, dando maior visibilidade aos contratos de trabalho digitais visando atender a legislação trabalhista vigente e ainda a disponibilização do link do Extrato do FGTS.



Esses avanços reforçam a Carteira de Trabalho Digital como um verdadeiro portal de serviços, que facilita o acesso aos direitos trabalhistas e promove a inclusão de milhões de brasileiros em um ambiente de gestão moderna, eficiente e acessível, alinhada às demandas do futuro do trabalho. Também está em desenvolvimento um serviço que permitirá ao trabalhador iniciar o processo do E-Consolidado diretamente pelo aplicativo, além da possibilidade de consulta à Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), assim como já ocorre com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

6.14 Seguro-desemprego

Instituído pela Lei nº 7.998/1990, o seguro-desemprego é uma das principais garantias trabalhistas brasileiras, destinado a oferecer assistência financeira temporária ao trabalhador formal que foi dispensado sem justa causa. Trata-se de uma política pública essencial para reduzir os efeitos do desemprego involuntário, garantir proteção social e contribuir para a reinserção do trabalhador no mercado de trabalho. A lei estabelece critérios de elegibilidade, duração do benefício e procedimentos para solicitação, incluindo que o trabalhador tenha sido dispensado sem justa causa, esteja em situação de desemprego involuntário, tenha recebido salário de pessoa jurídica ou equiparada, não esteja recebendo benefício continuado da Previdência Social (exceto auxílio-acidente e pensão por morte) e cumpra o tempo mínimo de trabalho exigido. Além disso, a legislação prevê programas de apoio à qualificação profissional, orientações para reinserção no mercado e intermediação de mão de obra, todos articulados pelo SINE.

Embora a lei não faça distinção de gênero, a realidade estrutural do mercado de trabalho impacta diretamente o acesso de homens e mulheres ao seguro-desemprego. Muitas mulheres brasileiras estão inseridas em ocupações informais, temporárias ou com vínculos frágeis, o que dificulta o cumprimento dos requisitos legais, como tempo mínimo de trabalho ou regularidade nas contribuições. Interrupções na carreira, motivadas por maternidade ou cuidados familiares, também afetam a elegibilidade feminina. Entre as mulheres que atendem aos critérios, a rotatividade mais alta e salários menores resultam em benefícios inferiores, uma vez que o valor do seguro é calculado com base na média salarial dos últimos três meses trabalhados. Dados do IBGE indicam que, em 2023,



mulheres ganhavam, em média, cerca de 78% do salário médio dos homens, impactando diretamente a quantia recebida. Além disso, o desemprego tende a afetar mais intensamente as mulheres após crises econômicas, evidenciando a necessidade de políticas complementares com foco na equidade de gênero.

Para reduzir essas desigualdades de acesso ao seguro-desemprego, seria importante implementar medidas como: i) Fortalecer a fiscalização contra relações de trabalhos informais; ii) Promover políticas de valorização salarial e combate às disparidades de gênero; iii) Ampliar a formalização do trabalho feminino, diminuindo vínculos trabalhistas frágeis; iv) Desenvolver campanhas de orientação sobre os direitos garantidos pela Lei nº 7.998/1990, especialmente em setores com maior concentração de trabalhadoras e em regiões vulneráveis.

6.15 Abono Salarial

O abono salarial é um benefício financeiro garantido pelo artigo 239 da Constituição Federal, cuja receita provém das contribuições do Programa de Integração Social (PIS), instituído pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), estabelecido pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970. Esses recursos também financiam o seguro-desemprego. Até o ano-base de 2023, o § 3º do mesmo artigo garantia o pagamento de até um salário-mínimo anual aos trabalhadores vinculados a empregadores contribuintes do PIS ou Pasep, desde que sua remuneração mensal não ultrapassasse dois salários-mínimos. A alteração promovida pela Emenda Constitucional 135, de 2024, passou a determinar que, a partir do ano-base de 2024, o valor do abono será calculado pela variação anual do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) ou de outro índice que venha a substituí-lo, acumulada até o segundo ano anterior ao pagamento, com limite de um salário-mínimo e meio.

Nos últimos quatro anos, aproximadamente 24,3 milhões de trabalhadores receberam o abono salarial, com investimento médio anual de 23,2 bilhões de reais, alcançando 98,7% do público elegível. Segundo o calendário de pagamento de 2024, que contemplou o ano-base 2022 e revisou os cinco anos anteriores, 90,75% dos beneficiários são empregados de empresas privadas, enquanto 9,25%



estão vinculados a entidades públicas. Quanto à distribuição por gênero, 52,92% dos trabalhadores beneficiados são homens e 47,08% mulheres. O abono salarial atinge todas as faixas etárias, sendo a de 30 a 39 anos a mais representativa entre os beneficiários.

6.16 Economia Popular e Solidária como estratégia de geração de trabalho e renda

Destaca-se o reconhecimento e o fortalecimento dos empreendimentos econômicos solidários como parte integrante das políticas ativas de trabalho, valorizando formas coletivas e autogestionárias de geração de renda. A integração da economia solidária aos sistemas de qualificação, intermediação e certificação de saberes amplia as possibilidades de inserção produtiva e fortalece a valorização dos conhecimentos locais. Além disso, o estímulo à inovação social, ao cooperativismo e ao associativismo contribui para a construção de alternativas sustentáveis de trabalho, alinhadas às transições digital e ecológica e capazes de gerar ocupações dignas e de base comunitária.

7. Questões Norteadoras para os subtemas da Conferência

7.1 Subtema 1 – Relações de Trabalho, Negociação Coletiva e Segurança Jurídica

A consolidação de relações de trabalho equilibradas requer o fortalecimento da negociação coletiva como instrumento de regulação social e econômica. A previsibilidade normativa e a segurança jurídica constituem condições essenciais para a estabilidade institucional, a valorização do diálogo social e a prevenção de litígios trabalhistas. Faz-se necessário estabelecer parâmetros que assegurem proteção adequada aos trabalhadores, ao mesmo tempo em que se reconhece a importância da livre negociação como elemento de modernização das relações laborais.

Diretriz central: Reestruturar o sistema de relações de trabalho, valorizando a negociação coletiva e promovendo um ambiente institucional estável, democrático e transparente.



Linhas de ação:

1. Fortalecer a negociação coletiva como mecanismo central de regulação do mundo do trabalho, garantindo sua atualização contínua e em tempo real, por meio de políticas públicas que valorizem, incentivem e forneçam instrumentos de apoio frente aos desafios e conflitos emergentes.
2. Desenvolver e implementar instrumentos e sistemas de apoio à negociação coletiva, incluindo documentação e informações estruturadas, que subsidiem negociações complexas em diferentes níveis e abrangências, atendendo às necessidades das partes interessadas.
3. Fortalecer a negociação coletiva por meio do apoio à autonomia das partes e do diálogo social direto, assegurando ampla representatividade de trabalhadores/as e empresas, de modo a consolidar sua qualidade, efetividade e valorização no sistema de relações de trabalho.
4. Modernizar mecanismos de mediação e arbitragem, prevenindo impasses e rupturas nos conflitos trabalhistas e mitigando a judicialização;
5. Garantir a valorização e o fortalecimento da negociação coletiva por meio da manutenção e modernização contínua do arcabouço normativo, com revisão permanente dos procedimentos negociais e regras trabalhistas, assegurando segurança jurídica, proteção laboral e conformidade com os padrões que regem as relações de trabalho.
6. Incentivar e apoiar a autorregulação das organizações sindicais e empresariais, promovendo que cada parte interessada, de forma autônoma, ajuste sua estrutura e representação diante das transformações dos sistemas produtivos, das cadeias produtivas e das bases setoriais, garantindo flexibilidade e adaptabilidade às mudanças do mundo do trabalho.
7. Desenvolver e fortalecer um sistema integrado de informações e base de dados sobre o mundo do trabalho, com acesso facilitado, fundamentado em estatísticas provenientes de pesquisas e registros administrativos, de modo a subsidiar políticas públicas e decisões estratégicas do MTE.

Questões norteadoras:



Questão 1: Quais medidas devem ser adotadas para o fortalecimento da negociação coletiva em consonância com a legislação vigente?

Questão 2: De que forma garantir segurança jurídica na aplicação das normas trabalhistas, reduzindo interpretações conflitantes?

Questão 3: Quais instâncias de diálogo social podem ser aprimoradas para prevenir e solucionar conflitos trabalhistas?

Sugestões de propostas:

Proposta 1: Criar e manter um Observatório Nacional da Negociação Coletiva no âmbito do MTE, utilizando uma plataforma digital robusta. Este observatório deverá:

- a) Compilar, categorizar e analisar dados de todos os acordos e convenções coletivas registradas, tornando-os acessíveis de forma estruturada.
- b) Disponibilizar indicadores econômicos, sociais e de mercado de trabalho segmentados por setor e região.
- c) Oferecer estudos e pesquisas sobre os impactos das negociações coletivas, as melhores práticas e as tendências.
- d) Funcionar como um data lake para pesquisas e análises avançadas, subsidiando a elaboração de políticas públicas e estratégias de negociação.
- e) Publicar regularmente relatórios analíticos e notas técnicas sobre o panorama da negociação coletiva no país, identificando desafios, oportunidades e resultados, com base nos dados do Observatório.

Proposta 2: Aperfeiçoamento dos Mecanismos de Solução Consensual de Conflitos

- a) Fortalecimento da Mediação e Conciliação no MTE: Investir na infraestrutura e na equipe técnica dos serviços de mediação e conciliação do MTE, tornando-os mais proativos e eficientes na facilitação de acordos.

- b) Promoção de Cláusulas de Solução de Controvérsias: Incentivar a inclusão de cláusulas nos instrumentos coletivos que estabeleçam a mediação ou arbitragem como primeira via para a resolução de divergências sobre a interpretação ou aplicação das normas pactuadas, antes da judicialização.
- c) Guias de Boas Práticas Negociais: Elaborar e disseminar guias de boas práticas para a condução de processos negociais, que incentivem o diálogo construtivo, a proatividade e a busca por soluções inovadoras.

Proposta 3: Segurança Jurídica e Padronização de Entendimentos

- a) Emissão de Notas Técnicas e Pareceres Orientativos: O MTE, por meio de sua área jurídica e técnica, deverá emitir Notas Técnicas Orientativas e Pareceres Jurídicos sobre temas complexos e recorrentes da negociação coletiva. Esses documentos buscarão uniformizar entendimentos sobre a aplicação da legislação vigente e da jurisprudência consolidada, reduzindo a incerteza e a necessidade de intervenção judicial.
- b) Diálogo Interinstitucional: Promover fóruns de diálogo regular e mesas de discussão com o Poder Judiciário Trabalhista, o Ministério Público do Trabalho e a Advocacia, para alinhar interpretações e construir um ambiente de maior previsibilidade jurídica em torno dos instrumentos coletivos.
- c) Canal de Consulta Especializada: Criar um canal de atendimento e consulta jurídica especializada no MTE, acessível aos atores da negociação coletiva, para dirimir dúvidas e oferecer suporte técnico-jurídico sobre aspectos formais e materiais dos acordos e convenções.

Proposta 4: Promoção Ativa da Negociação Coletiva como Instrumento de Desenvolvimento e Igualdade

- a) Campanhas de Valorização: Lançar campanhas institucionais que ressaltem a importância da negociação coletiva como ferramenta



de modernização das relações de trabalho, de promoção da produtividade e de construção da justiça social e da igualdade.

- b) Reconhecimento de Boas Práticas: Instituir um prêmio anual para reconhecer acordos e convenções coletivas que se destaquem pela inovação, pela promoção de condições de trabalho dignas, pela equidade e pela inclusão de cláusulas sociais progressistas.
- c) Fomento à Negociação Coletiva em Setores Vulneráveis: Desenvolver programas específicos para fomentar a organização sindical e a negociação coletiva em setores da economia onde há maior informalidade ou precarização, especialmente para grupos sociais vulnerabilizados.

7.2 Subtema 2 – Mercado e Futuro do Trabalho: Intermediação, Qualificação Profissional e Competências

A dinâmica do mercado de trabalho impõe a necessidade de políticas públicas capazes de responder a transformações estruturais e tecnológicas. A intermediação de mão de obra e a qualificação profissional devem ser orientadas pela demanda produtiva e pelas competências emergentes, com ênfase em habilidades digitais, técnicas e socioemocionais. O fortalecimento das instituições públicas de intermediação é requisito para garantir igualdade de oportunidades, inclusão produtiva e empregabilidade em um cenário de mudanças contínuas.

Diretriz central: Construir um sistema nacional integrado de formação social e profissional e intermediação de trabalho, capaz de antecipar demandas futuras e promover inclusão produtiva.

Linhas de ação:

1. Organizar, manter e aprimorar permanentemente um sistema de formação profissional continuada, articulando instituições e programas públicos, privados e híbridos, com uma estratégia nacional que seja presente em níveis locais, setoriais e regionais. Esse sistema deve integrar a prospecção de



demandas, articulação da oferta, desenvolvimento metodológico e atualização de conteúdos, garantindo coerência entre as políticas de formação e as transformações do mercado de trabalho.

2. Garantir a atualização permanente das competências e capacidades profissionais, considerada um direito de todos os trabalhadores/as, por meio de políticas integradas de formação social e profissional. O sistema deve prever mecanismos de capacitação contínua que acompanhem as mudanças tecnológicas e as novas exigências econômicas e produtivas.
3. Constituir uma rede nacional de prospecção de competências e capacidades, capaz de identificar tendências de demanda no mercado de trabalho e alimentar a oferta de formação profissional continuada, articulada às necessidades de cada segmento econômico, setor produtivo e região.
4. Promover uma dinâmica contínua de cooperação entre organizações do sistema de formação social e profissional, garantindo que conteúdos gerais e específicos sejam atualizados, compartilhados e metodologicamente aprimorados para o desenvolvimento de competências coerentes com as demandas atuais e futuras do mercado de trabalho.
5. Implementar um sistema nacional de certificação de competências, reconhecendo habilidades adquiridas formal e informalmente, assegurando validação contínua das capacidades incrementais desenvolvidas ao longo da vida profissional.
6. Investir na educação profissional em tempo integral para jovens, articulada com empresas e organizações, garantindo alta qualidade na formação e transição escola-trabalho, de modo a preparar os jovens para ocupações emergentes e para o mercado de trabalho do futuro.
7. Ampliar o investimento em programas e conteúdo de educação profissional à distância, promovendo inclusão territorial e acesso ampliado à formação continuada, especialmente em regiões mais remotas ou com menor oferta de cursos presenciais.
8. Reestruturar o sistema de intermediação de trabalho, integrando oferta e demanda de forma a atender à diversidade de necessidades do mercado em um país de estrutura econômica complexa e vasto território. O sistema deve



ser plenamente articulado ao sistema de formação profissional e refletir as novas formas de inserção, modalidades de trabalho e demandas emergentes.

9. Capacitar sindicatos para integrar o sistema de formação profissional e de intermediação de trabalho, ampliando o acesso dos trabalhadores/as a direitos e oportunidades de qualificação, além de democratizar a definição e implementação de políticas e fortalecer a participação sindical.
10. Aprimorar o sistema de intermediação e formação profissional de forma integrada entre Municípios, Estados e União, informatizado e virtual, combinando atendimento psicossocial, orientação profissional e acompanhamento das trajetórias ocupacionais.
11. Priorizar as políticas voltadas para trabalhadores autônomos e micro e pequenas empresas, promovendo inclusão produtiva, empreendedorismo, economia popular e solidária permitindo o acesso à formação contínua, objetivando a integração ao mercado de trabalho formal.

Questões norteadoras:

Questão 1: Quais diretrizes devem orientar a modernização da intermediação pública de mão de obra?

Questão 2: Como alinhar a política de qualificação profissional às transformações tecnológicas e às demandas do setor produtivo?

Questão 3: De que forma as competências digitais e socioemocionais podem ser incorporadas às políticas de emprego?

Sugestões de propostas:

Proposta 1: Integração de serviços e informações de formação técnica e acadêmica à Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS (CTPS Integrada):

- a) Otimização das funcionalidades da CTPS com o uso de inteligência artificial e *machine learning* para realizar o *matching* de vagas e currículos de forma mais precisa e personalizada. A plataforma deve

incluir funcionalidades de autoatendimento, como a criação de currículos assistida e simulação de entrevistas.

- b) Integração de Dados: Interoperabilidade com bancos de dados de qualificação profissional, educação formal, seguro-desemprego, registros administrativos de trabalho e redes sociais profissionais, garantindo uma visão 360 graus do perfil do trabalhador e das vagas disponíveis.
- c) Serviços de Orientação de Carreira Personalizados: Oferecer consultoria virtual e presencial, baseada em algoritmos e dados de mercado, para aconselhamento vocacional, identificação de gaps de competências e construção de trilhas de desenvolvimento individualizadas.
- d) Acessibilidade e Inclusão Digital: Garantir que a plataforma seja acessível a pessoas com deficiência e que sejam implementados pontos de atendimento assistidos em comunidades carentes, centros de inclusão digital e parcerias com prefeituras para auxiliar o acesso e uso por parte de trabalhadores com menor letramento digital.

Proposta 2: Observatório Dinâmico de Competências e Tendências de Mercado:

- a) Utilização de *Big Data* e Inteligência Artificial: Criar um observatório permanente que analise dados de anúncios de vagas, tendências tecnológicas, relatórios setoriais e dados de desocupação para identificar, em tempo real, as competências mais demandadas, as profissões emergentes e aquelas em declínio.
- b) Mapeamento de Lacunas de Habilidades: Desenvolver metodologias para diagnosticar as lacunas de habilidades da força de trabalho brasileira em relação às demandas futuras, subsidiando a formulação de planos de qualificação.

Proposta 3: Campanhas de Conscientização e Cultura da Aprendizagem Contínua:



- a) Valorização das Competências do Futuro: Lançar campanhas de comunicação social para conscientizar trabalhadores, empregadores e educadores sobre a importância das competências digitais e socioemocionais para a empregabilidade e o sucesso profissional.
- b) Incentivo à Aprendizagem ao Longo da Vida: Promover uma cultura de desenvolvimento contínuo, destacando a necessidade de atualização constante de habilidades e conhecimentos diante das rápidas mudanças do mundo do trabalho.
- c) Articulação Interministerial: Propor diálogos e colaborações com o Ministério da Educação (MEC) para discutir a inserção e o fortalecimento dessas competências desde os primeiros estágios da educação formal.

Proposta 4: Ferramentas de Avaliação e Certificação de Competências:

- a) Plataformas de Autoavaliação: Disponibilizar ferramentas digitais gratuitas para que os trabalhadores possam autoavaliar suas competências digitais e socioemocionais, recebendo feedbacks e sugestões de percursos de aprendizagem.
- b) Certificação por Competências: Estabelecer um sistema de reconhecimento e certificação de competências digitais e socioemocionais adquiridas por meios formais, informais e não formais, facilitando sua valorização no mercado de trabalho.

Proposta 5: Integração Curricular Obrigatória:

- a) Módulos de Letramento Digital: Tornar obrigatórios módulos de letramento e fluência digital em todos os programas de qualificação profissional financiados ou incentivados pelo MTE, abrangendo desde o uso básico de ferramentas digitais até noções de cibersegurança e ética digital.
- b) Desenvolvimento de Competências Socioemocionais (*Soft Skills*): Integrar metodologias e conteúdo que promovam o desenvolvimento de competências como comunicação eficaz,



trabalho em equipe, pensamento crítico, resolução de problemas complexos, adaptabilidade, resiliência, criatividade e inteligência emocional em todos os cursos.

Proposta 6: Parcerias Estratégicas para a Qualificação:

- a) Codesenvolvimento de Conteúdos: Fortalecer a colaboração com o Sistema S (SENAI, SENAC etc.), Universidades (UFs), Institutos Federais (IFs) e empresas para o codesenvolvimento de currículos e programas de qualificação que atendam diretamente às necessidades do setor produtivo.
- b) Laboratórios de Inovação e Centros de Excelência: Apoiar a criação e o fortalecimento de laboratórios e centros de excelência em competências do futuro, atuando como polos de pesquisa, desenvolvimento e qualificação.

7.3 Subtema 3 – Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda e os Fundos que as financiam

A política pública de emprego deve ser estruturada em um sistema nacional articulado, com integração de programas, serviços e benefícios voltados à promoção do trabalho decente e à redução das desigualdades sociais e regionais. A atuação governamental deve assegurar a efetividade de instrumentos como o seguro-desemprego, a intermediação de mão de obra, a qualificação e os incentivos à economia solidária, observando a transversalidade com outras políticas sociais.

Diretriz central: Reforçar a arquitetura institucional e financeira das políticas de emprego, trabalho e renda, garantindo eficiência, articulação federativa e integração com políticas sociais e produtivas.

Linhas de ação:

1. As políticas públicas de emprego, trabalho e renda exigem investimentos contínuos para sua criação, inovação, implementação e manutenção. É fundamental garantir o papel estratégico dos fundos FAT e FGTS, assegurando que cumpram plenamente sua função essencial de proteger

os trabalhadores e financiar políticas que geram empregos, preservando sua solidez econômica e financeira e evitando-se ações que terminem por drenar recursos para custeio de ação que não fazem parte de suas atribuições e finalidades, quitando-lhe eficácia frente aos desafios atuais do mundo do trabalho.

2. As proteções proporcionadas pelos fundos devem ser integradas e articuladas com os demais programas e políticas de proteção de renda, de modo a ampliar a cobertura protetiva aos trabalhadores/as, independentemente de sua forma de inserção no mercado de trabalho, garantindo a universalidade e efetividade das políticas.
3. Consolidar os diversos programas de proteção social e de renda em um sistema único e articulado de proteção social, ampliando a cobertura e o acesso às políticas públicas para todos os que efetivamente necessitam, promovendo segurança econômica, inclusão e justiça social no mercado de trabalho.

Questões norteadoras:

Questão 1: Quais parâmetros devem orientar a consolidação de um sistema nacional de emprego articulado entre União, estados e municípios?

Questão 2: Quais estratégias podem ampliar o alcance e a efetividade das políticas de geração de trabalho e renda?

Questão 3: Como promover iniciativas regionais e locais de emprego e renda em alinhamento com diretrizes nacionais?

Proposta 1: Articulação Intersetorial e Transversal:

- a) Estabelecer protocolos de cooperação com ministérios e secretarias de educação, desenvolvimento social, saúde, agricultura e inovação, para garantir que as políticas de emprego e renda se integrem a um plano de desenvolvimento mais amplo.
- b) Promover a inclusão de cláusulas de fomento ao trabalho digno e à responsabilidade social nas licitações públicas e nos contratos com empresas privadas.

Proposta 2: Sistema de Monitoramento e Avaliação de Impacto:

- a) Implementar metodologias de avaliação de impacto que mensurem não apenas a colocação no mercado, mas também a qualidade do emprego, a sustentabilidade da renda e o impacto na redução das desigualdades, utilizando a ciência de dados para análises preditivas e ajustes em tempo real.

Proposta 3: Planos Locais de Desenvolvimento do Trabalho e Renda (PLDTRs) Integrados:

- a) Incentivar e apoiar tecnicamente municípios e consórcios intermunicipais na elaboração de PLDTRs que identifiquem as vocações econômicas, as demandas por qualificação, os grupos prioritários e as estratégias de geração de emprego e renda locais.
- b) Apoiar a criação de ecossistemas locais de inovação que articulem universidades, empresas, governos e sociedade civil para o desenvolvimento de soluções locais de emprego e renda.

Proposta 4: Otimização das Receitas do PIS/PASEP para manter a saúde financeira do FAT:

- c) Combate à Sonegação e Inadimplência: Fortalecer a fiscalização e os mecanismos de cobrança das contribuições PIS/PASEP, utilizando *data analytics* e cruzamento de informações fiscais para identificar e coibir a sonegação e a inadimplência.
- d) Estudos de Impacto e Revisional de Base de Cálculo: Realizar estudos atuariais e econômicos contínuos para avaliar a adequação da base de cálculo e das alíquotas do PIS/PASEP, propondo ajustes que garantam a sustentabilidade do FAT sem onerar excessivamente o setor produtivo.
- e) Análise do Impacto da Informalidade: Quantificar e buscar mitigar o impacto da informalidade na arrecadação do PIS/PASEP, explorando mecanismos que incentivem a formalização e a contribuição.

Proposta 5: Garantia da Arrecadação e Combate à Fraude:

- a) Aprimoramento da Fiscalização e Cobrança: Fortalecer os mecanismos de fiscalização e cobrança dos depósitos do FGTS, utilizando tecnologias avançadas para identificar e combater a sonegação e o não recolhimento por parte das empresas.
- b) Digitalização e Automação: Modernizar os sistemas de arrecadação e gestão do FGTS, simplificando os processos para as empresas e trabalhadores, e reduzindo as chances de erros e fraudes.

Proposta 6: Gestão Atuarial e Ativa de Passivos:

- a) Modelo Atuarial Robusto: Desenvolver um modelo atuarial sofisticado para o FGTS que considere todas as variáveis (saques, depósitos, rentabilidade, investimentos) e projete a solidez do fundo no longo prazo, permitindo ajustes estratégicos.
- b) Gestão de Riscos: Implementar um sistema de gestão de riscos para as aplicações do FGTS, diversificando os investimentos e protegendo o capital do fundo.
- c) Regulamentação de Saques Específicos: Analisar e regulamentar saques específicos (como o saque-aniversário e saques calamidade) para garantir que não comprometam a liquidez e a capacidade de investimento do fundo.

Proposta 7: Parcerias com o Setor Privado e Organismos Internacionais:

- a) Fomento a Investimentos Sociais: Desenvolver mecanismos que incentivem empresas a investir em programas de qualificação, empregabilidade e inclusão (e.g., via leis de incentivo, ESG), com foco em competências digitais e socioemocionais.
- b) Captação de Recursos Internacionais: Buscar parcerias e financiamentos de organismos internacionais para projetos-piloto e programas de grande escala voltados para o futuro do trabalho e a transição justa.

Proposta 8: Uso de Ciência de Dados e Inteligência Analítica:

- a) Modelagem Preditiva: Empregar técnicas avançadas de ciência de dados e inteligência artificial para modelar cenários econômicos, prever demandas por benefícios e qualificação, e otimizar a alocação de recursos.
- b) Avaliação de Impacto Baseada em Evidências: Utilizar dados para avaliar rigorosamente a efetividade e o custo-benefício de todos os programas financiados pelos fundos, permitindo decisões baseadas em evidências e aprimoramento contínuo.
- c) Identificação de Desigualdades: Empregar a análise de dados para identificar disparidades no acesso e nos resultados dos programas para diferentes grupos demográficos, subsidiando a formulação de políticas mais equitativas.

7.4 Subtema 4 – Proteção e Inclusão Produtiva diante das Novas Formas de Trabalho e Inovações Tecnológicas

A incorporação de novas tecnologias e a expansão de modalidades laborais, como o trabalho em plataformas digitais, requerem atualização normativa e proteção social adequada. O desafio consiste em assegurar inclusão produtiva, cobertura previdenciária e condições dignas de trabalho, prevenindo processos de precarização e promovendo inovação regulatória compatível com a realidade contemporânea.

Diretriz central: Ampliar e universalizar mecanismos de proteção social e inclusão produtiva, respondendo aos desafios da digitalização, novas formas de trabalho e transição ecológica.

Linhas de ação:

1. Estruturar uma política nacional de aceleração e ampliação do investimento em formação profissional, voltada para a transição para uma economia sustentável. Essa política deve atuar de forma articulada com o mercado de trabalho, identificando demandas emergentes por novas



ocupações, atividades econômicas, capacidades e competências, constituindo um “PAC” da formação profissional para empregos verdes.

2. Investir no desenho e na articulação de políticas públicas que universalizem o acesso aos programas de proteção de renda e proteção social existentes, garantindo cobertura para todos os trabalhadores, independentemente da forma de inserção laboral, fortalecendo a inclusão social e a segurança econômica de milhões de cidadãos atualmente excluídos desses sistemas.
3. Estabelecer a Política Nacional de Inclusão Produtiva como um eixo estruturante das políticas de proteção social, articulando-se com as ações de transferência de renda, seguridade social e demais políticas de cidadania. A política deve consolidar a inclusão produtiva como referencial estratégico, garantindo autonomia econômica, superação da pobreza e redução das desigualdades, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 1, 8 e 10).
4. Promover a criação de oportunidades de trabalho e renda para jovens e adultos em situação de vulnerabilidade social, com atenção especial a grupos que enfrentam barreiras estruturais de inserção no mercado de trabalho, como mulheres, pessoas em áreas rurais ou periféricas, jovens, pessoas com deficiência, afrodescendentes e imigrantes. As ações devem incluir formação educacional básica, capacitação técnica e profissional, apoio a microempreendimentos, serviços de intermediação laboral e geração direta ou indireta de empregos.
5. Articular a inclusão produtiva com políticas de economia circular, transformação ecológica e transição justa, estimulando empreendimentos voltados para reciclagem, recuperação e reuso de produtos, aproveitamento de resíduos alimentares e artesanato sustentável. Esta integração visa gerar empregos verdes sustentáveis e contribuir para a sustentabilidade econômica e ambiental, fortalecendo a relevância social e econômica das iniciativas.



6. Garantir uma articulação horizontal no nível federal e vertical com Estados, municípios e sociedade civil, criando canais claros de coordenação, deliberação e monitoramento. A política deve contar com eventos nacionais, banco de boas práticas, sistemas de informação dinâmicos (como CadÚnico integrado a outras bases de dados de políticas sociais) e mecanismos de avaliação contínua, assegurando a eficácia e a sustentabilidade das ações implementadas.
7. Estabelecer financiamento estável e contínuo para os programas de inclusão produtiva, por meio de editais, incentivos e assessoria técnica a empreendimentos ou redes de empreendimentos, garantindo a expansão e consolidação de iniciativas de geração de trabalho e renda, com foco em economia popular e solidária e microempreendimentos.
8. Desenvolver instrumentos de monitoramento, avaliação e sistematização de resultados, considerando que as ações de inclusão produtiva demandam tempo para gerar impactos sustentáveis. O acompanhamento deve considerar fatores como estrutura institucional, qualidade do serviço prestado, integração com setores produtivos, cenário macroeconômico e abrangência geográfica, garantindo ajustes contínuos e eficiência das políticas.
9. Criar mecanismos de reconhecimento nacional das iniciativas de inclusão produtiva, estimulando o intercâmbio de experiências, difusão de boas práticas e construção de um repertório de instrumentos e capacidades que sirva como referência para a formulação de políticas públicas efetivas.
10. Reconhecer que a atividade laboral é central para a autonomia, identidade, dignidade e previsibilidade da vida dos indivíduos, orientando todas as ações da política para fortalecer a inclusão pelo trabalho, promovendo trabalho decente e oportunidades reais de desenvolvimento econômico e social.
11. Estabelecer uma rede de conhecimento e monitoramento das novas formas de trabalho emergentes na economia digital, incluindo



trabalhadores atomizados, microtarefas e atividades não tradicionalmente reconhecidas como trabalho. Essa rede deve subsidiar:

- a formulação de políticas públicas adequadas;
- a proposição de diretrizes de atuação do Estado;
- a criação de espaços permanentes de diálogo social para identificar desafios e encaminhar iniciativas estratégicas.

12. Manter e fortalecer espaços de debate público e diálogo social, subsidiados por estudos acadêmicos e especialistas, para garantir que os investimentos em inovação e tecnologia sejam direcionados à melhoria das condições de trabalho, à preservação de empregos e à promoção de uma vida profissional digna e saudável.
13. Assegurar que o trabalho seja uma dimensão constitutiva e estratégica das políticas nacionais de desenvolvimento, incluindo industrialização, inovação, investimento e transição ambiental/ecológica, de modo a integrar a participação de trabalhadores/as e suas organizações nos processos de formulação e execução dessas políticas.
14. Reformular o sistema de seguridade social de forma a contemplar todos os trabalhadores, incluindo aqueles em situações históricas de informalidade, ocupações atípicas e novas formas de inserção no mercado de trabalho. O redesenho deve garantir proteção trabalhista e previdenciária efetiva, assegurando sustentabilidade financeira e social de longo prazo, e incorporando o compromisso intergeracional de manter direitos sociais consistentes e confiáveis. Esta diretriz deve orientar o planejamento estratégico do mundo do trabalho, considerando os impactos das transformações tecnológicas, das estratégias empresariais e das novas formas de ocupação sobre a proteção social.
15. Desenvolver políticas públicas que apoiem o empreendedorismo, o trabalho autônomo, o trabalho por conta própria e cooperativo, promovendo proteção social, condições de trabalho de qualidade,



sustentabilidade ambiental e competitividade. Essas políticas devem incluir:

- acesso à inovação e aprimoramento de processos produtivos e de serviços;
- oferta de assistência técnica e capacitação contínua;
- acesso a crédito e capital de giro para investimento;
- suporte à formalização e inserção em redes produtivas.

16. As ações de fomento ao empreendedorismo e trabalho autônomo devem ser integradas em um campo estratégico que articule desenvolvimento produtivo e políticas do trabalho, garantindo que os instrumentos de apoio estejam coordenados, alinhados e planejados de forma sistêmica, possibilitando maior efetividade na geração de renda, na redução da vulnerabilidade e na promoção de oportunidades econômicas sustentáveis para diferentes segmentos da população.



Luiz Inácio Lula da Silva

Presidente da República

Luiz Marinho

Ministro do Trabalho e Emprego

Presidente da II CNT

Francisco Macena da Silva

Secretário Executivo

Ministério do Trabalho e Emprego

Marcos Perito

Secretário de Relações do Trabalho

Ministério do Trabalho e Emprego

Coordenador da II CNT

Redação:

Ronaldo Crispim Sena Barros (MTE)

Camila Ferreira Escobar (MTE)

Edição de texto, revisão, design gráfico:

Assessoria Especial de Comunicação Social – AESCOM/MTE

Ministério do Trabalho e Emprego

Esplanada dos Ministérios Bloco F

70056-900 Brasília – DF

Telefone: (61) 2031-6651

E-mail: gabinete.srt@trabalho.gov.br