

RELAÇÃO DAS 386 PROPOSTAS APRESENTADAS NAS ETAPAS ESTADUAIS/DISTRITAL DA II CNT - 2025

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
AC	AC-I-1	I	Criar e manter um ambiente institucional que valorize a negociação coletiva, com retorno da ultraatividade das leis de convenções de acordos coletivos, e fim dos acordos individuais, garantindo o direito ao financiamento sindical em um mecanismo legal, com pontos de combate a discriminação e desigualdade no mundo do trabalho que recai sobre mulheres, população negra, juventude, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência, eliminando o assédio moral, sexual, o racismo e outras formas de discriminação.	A falta de financiamento legal e defesa dos trabalhadores sem discriminação, seja ela qual for.	35	MAIORIA	Trabalhadores
AC	AC-I-2	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis. Prevê-se ainda a criação de mecanismos que limitem a revisão judicial de cláusulas negociadas, assegurando estabilidade dos pactos firmados e segurança jurídica às empresas.	Devem, as discussões, evidenciar e enfatizar que o negociado prevalece sobre o legislado, visto que isso foi uma inovação benéfica trazida pela Reforma Trabalhista, mas que, apesar da constitucionalidade reconhecida pelo Supremo, ainda tem sido objeto de questionamentos, por exemplo, em ações judiciais. Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o "negociado pode prevalecer sobre o legislado" em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade.	37	MAIORIA	Empregadores
AC	AC-I-3	I	Valorização da negociação coletiva por meio do restabelecimento da ultratividade normativa, dentro de um marco legal que defina limites, exceções e mecanismos de revisão. Dessa forma, as cláusulas normativas de convenções ou acordos coletivos permanecerão válidas até que novo instrumento coletivo seja firmado, salvo cláusulas com prazo expressamente limitado, de modo a evitar o vazio normativo durante a transição entre instrumentos coletivos.	A vedação à ultratividade das normas coletivas após a Reforma Trabalhista (2017) gerou um vácuo normativo nas relações de trabalho, sobretudo em setores com ciclos longos de negociação ou com dificuldades estruturais de renovação dos acordos e convenções coletivas. Com o término da ultratividade, cláusulas de extrema relevância (como benefícios, garantias contratuais, estabilidade provisória, entre outras) perdem validade automática ao final do instrumento coletivo, mesmo sem nova pactuação, o que suscita insegurança jurídica, tensão nas negociações e possíveis conflitos trabalhistas e greves. A reintrodução da ultratividade com critérios legais claros e ferramentas de mediação eficazes permitirá fortalecer a negociação coletiva como instrumento central das relações de trabalho, reduzir a judicialização e o risco de perdas abruptas de direitos ou condições de trabalho e promover um ambiente mais estável e previsível para trabalhadores e empregadores.	39	MAIORIA	Governo
AC	AC-II-1	II	Programa Nacional de Qualificação e Requalificação para Transição Justa com qualidade, alinhamento entre a teoria e a prática e adequado as necessidades locais, voltado prioritariamente para jovens, desempregados, trabalhadores de setores em transformação, mulheres, pessoas com deficiência e outros grupos vulneráveis. O objetivo é promover inclusão produtiva, reduzir desigualdades regionais e alinhar competências às demandas da sociedade	A transição para uma economia verde e digital é inevitável diante das mudanças climáticas, da automação e da revolução tecnológica. Para que ocorra de forma inclusiva e sustentável, é essencial garantir qualificação acessível e contínua para todas as pessoas. O Plano Nacional de Qualificação para a Transição Justa busca preparar jovens, desempregados e populações vulneráveis para os empregos do futuro, oferecendo cursos gratuitos e certificados em áreas verdes e digitais. Ao alinhar a formação profissional às demandas emergentes do mercado e às metas ambientais do país, promove inclusão produtiva, reduz desigualdades regionais e fortalece a competitividade nacional. Trata-se de uma ação estratégica para assegurar trabalho decente, oportunidades para todos e desenvolvimento econômico sustentável.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
AC	AC-III-1	III	Criação do Sistema Nacional Integrado de Emprego, Trabalho, Renda e Inclusão produtiva, com articulação intergovernamental e coordenação entre fundos.	A ausência de dados atualizados, integrados e acessíveis compromete a elaboração de políticas públicas eficazes. Um Sistema Nacional com ramificações Estaduais e Municipais, possibilitará não apenas o acompanhamento contínuo de indicadores, mas também sua utilização conforme as necessidades e peculiaridades de cada Região. Isso garante que os Municípios possam planejar ações de impacto local, que Estados articulem políticas regionais mais assertivas. Essa estrutura fortalece a articulação entre união, estados e municípios, promovendo políticas transparente e monitoradas.	45	MAIORIA	Governo
AC	AC-III-2	III	Incentivos fiscais para a contratação de jovens e mulheres – Fomentar/Criar programa de incentivos fiscais e desoneração da folha de pagamento para empresas que contratem jovens (primeiro emprego) e mulheres.	Um programa de incentivos fiscais para empresas que contratem o público em questão, poderá beneficiar a economia, a produtividade, a competitividade, além de viabilizar uma crescente criação e disponibilização de vagas de empregos. Os benefícios, por exemplo, poderão ser concedidos por um período determinado, condicionado à formalização e à oferta de qualificação profissional. Tal incentivo pode se alinhar à reforma tributária, que prevê tal possibilidade mediante norma coletiva, ainda pendente de regulamentação.	54	AMPLA MAIORIA	Empregadores
AC	AC-III-3	III	Fortalecimento da Capacidade Institucional do SPETR: Investir na modernização da infraestrutura física e tecnológica dos postos de atendimento ao trabalhador, como os SINEs, e na valorização dos profissionais que atuam no sistema, por meio de formação continuada e gratuita. Essa diretriz visa garantir que o SPETR tenha condições operacionais adequadas para oferecer serviços de capacitação aos trabalhadores (as) e jovens, com qualidade, com eficiência, acolhimento e capacidade de resposta às demandas do mercado de trabalho.	Devido as mudanças tecnológicas do regime de trabalho e a necessidade de inserir a transição justa nas relações de trabalho, os trabalhadores (as) precisam serem capacitados gratuitamente e de forma continuada a fim de prepará-los para o mercado de trabalho. Os investimentos seriam oriundos do FAT, FGTS, FNDE e em parcerias com governos.	51	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
AC	AC-III-4	III	Fomentação de um sistema de monitoramento e avaliação de resultados com participação dos três setores: Empregador, Trabalhador e Governo. A proposta defende a fomentação de um sistema de monitoramento e avaliação de resultados das políticas de emprego com a participação dos três setores. Esse sistema deve ter ramificações estaduais e municipais, atendendo as necessidades e peculiaridades de cada região. Essa estrutura fortalece a articulação entre União, Estados e Municípios, promovendo políticas mais assertivas.	Não apresentada.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
AC	AC-IV-1	IV	Formalização de Trabalhadores Informais – Estimular a criação de programas que incentive a transição para a formalidade, com redução de tributos iniciais e acesso a capacitação e manutenção dos programas sociais do governo.	A formalização, um benefício para toda a sociedade, se torna cada vez mais atrativa ao tornar menos rígidas e burocráticas as relações de trabalhos formais, o que implica em redução de custo de conformidade legal.	54	AMPLA MAIORIA	Empregadores
AC	AC-IV-2	IV	Criação de um Sistema Nacional de Proteção Social para Trabalhadores por Conta Própria, a fim de estender a segurança social aos trabalhadores da economia informal.	A falta de proteção social à maioria dos trabalhadores da economia informal dificulta não apenas a luta diária pela sua sobrevivência e a de suas famílias, mas também frustra-lhes as aspirações a um trabalho decente e digno. A criação de um Sistema Nacional de Proteção Social para Trabalhadores por Conta Própria visa garantir segurança e dignidade a milhões de pessoas que laboram na economia informal, oferecendo-lhes um regime simplificado e acessível de contribuições e benefícios. Além de reduzir desigualdades, o sistema incentivará a formalização gradual e fortalecerá o pacto social brasileiro, em alinhamento às diretrizes internacionais de trabalho decente e proteção universal.	41	MAIORIA	Governo
AC	AC-IV-3	IV	Fim escala 6x1 sendo substituída por 4x3, redução da carga horária semanal de 44h para 30h como o máximo de 8h no mesmo dia. A revogação das leis que foram chamada de reforma trabalhista. Regularizar os trabalhadores de plataformas garantindo o vínculo de responsabilização das empresas na seguridade social e aposentadoria. Estabelecer que PJ sejam relações empresariais, não trabalhadores autônomos sem direitos trabalhistas. Incluir como direito de seguridade social e inclusão de mulheres no mercado formal, o auxílio creche e licença maternidade de 6 meses.	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, garantindo autonomia econômica, superação da pobreza e redução das desigualdades.	30	MINORIA	Trabalhadores
AC	AC-IV-4	IV	Redução da jornada de trabalho semanal de 44 horas para 36 horas e concessão de licença para tratamento de saúde fora de domicílio, em caso de doença em criança e/ou adolescente, para um dos genitores, com financiamento integral pela seguridade social e incentivo fiscal na contratação paritária nas empresas, para aumento do número de mulheres, pessoas LGBTQIA +, indígenas e idosos no mercado de trabalho.	A proposta visa modernizar a legislação trabalhista, promovendo maior bem-estar e equidade social.A redução da jornada de 44h para 36h eleva a qualidade de vida, reduz o stress e a fadiga, o que tende a aumentar a produtividade e diminuir o absenteísmo. A licença para tratamento de saúde de filhos reconhece a necessidade de cuidado familiar em momentos críticos, combatendo a dupla jornada e o impacto financeiro da doença, especialmente sobre as mulheres.A licença para tratamento de saúde de filhos reconhece a necessidade de cuidado familiar em momentos críticos, combatendo a dupla jornada e o impacto financeiro da doença, especialmente sobre as mulheres. O financiamento pela seguridade social e os incentivos fiscais para contratação paritária são essenciais para ampliar a participação no mercado de trabalho de grupos historicamente sub-representados: mulheres, pessoas LGBTQIA+, indígenas e idosos. Isso enriquece o ambiente corporativo com diversidade de talentos e perspectivas, impulsionando a inovação e a competitividade nacional.A medida gera uma economia social e de saúde a longo prazo, além de contribuir para um ambiente de trabalho mais humano e inclusivo.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
AL	AL-I-1	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: - Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis.	Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o “negociado pode prevalecer sobre o legislado” exceto em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade. As convenções e acordos coletivos constituem no melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	25	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
AL	AL-I-2	I	A negociação coletiva é um meio de ampliar os direitos legalmente previstos, sendo uma violência inominável as alegações de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, pois isso fere a Convenção 98 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, a qual o Brasil é signatário. No setor público, é igualmente necessário assegurar o direito à negociação coletiva, conforme prevê a convenção n. 151 da OIT. Nos processos de negociações coletivas as empresas não devem se negar a negociarem, respeitando a data base da categoria, sob pena desta negativa ser considerada conduta antissindical. Deve ser garantida a ultratividade dos instrumentos coletivos (convenções e acordos coletivos) até a formalização de novo instrumento coletivo. Deve ser assegurada a contribuição sindical negocial para toda a categoria, independentemente do trabalhador ser sindicalizado ou não, toda vez que for firmado uma convenção ou acordo coletivo que beneficie toda a categoria profissional, nos termos preconizados pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT – Organização Internacional do Trabalho, pois se os bônus é para todos, para todos, também, deve ser os ônus.	O Brasil nos últimos anos tem se notabilizado em atacar os direitos trabalhistas e isso é uma grande violência inominável contra os direitos humanos sociais, que são direitos fundamentais, agravando sobremaneira a nossa já indecente concentração de renda. A negociação coletiva deve ser um instrumento de melhorias das condições de trabalho, não um instrumento para piorar o que está previsto em lei, pois isso contraria o que a OIT prevê. O que prejudica as empresas nacionais não são os direitos trabalhistas, mas os mecanismos de transferência da nossa riqueza para meia dúzia de privilegiados através da alta taxa de juros; a entrega indiscriminada das nossas riquezas aos especuladores estrangeiros. Muitas vezes as empresas se negam a negociar com os sindicatos, prejudicando assim toda a categoria profissional, impondo grandes prejuízos aos trabalhadores. O instituto da ultratividade é uma garantia de que os trabalhadores não perderão os direitos assegurados nas convenções ou acordos coletivos, garantindo assim a segurança jurídica. Os direitos conquistados nas negociações coletivas são estendidos para todos os trabalhadores da categoria e em contrapartida os custos devem ser repartidos por todos Beneficiários.	46	MAIORIA	Trabalhadores
AL	AL-I-3	I	Alteração do § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com objetivo de suprimir a expressão “sendo vedada a ultratividade”, introduzida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Visa restabelecer a coerência do sistema jurídico trabalhista com os princípios constitucionais de valorização da negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal) e de continuidade da relação de emprego, assegurando maior estabilidade e previsibilidade nas relações de trabalho, recompondo o equilíbrio entre as partes na negociação coletiva. A alteração devolve às partes a possibilidade de regular, por meio da negociação, a continuidade das cláusulas normativas, de acordo com as especificidades de cada setor econômico.	A retomada da ultratividade contribuirá para fortalecer a autonomia coletiva, reduzindo assimetrias negociais, evitando conflitos judiciais desnecessários e onerosos, decorrentes de lacunas normativas. O restabelecimento da eficácia ultrativa, estimula e fortalece o diálogo social na negociação coletiva, protegendo trabalhadores contra descontinuidade de benefícios e condições de trabalho, resguardando empregadores de irregularidades, restabelecendo e fortalecendo a cultura da negociação coletiva como espaço legítimo para pactuação de cláusulas de ultratividade no âmbito das relações de trabalho, observando os limites da vontade das partes.	47	MAIORIA	Governo
AL	AL-I-4	I	Orientar, esclarecer e divulgar os direitos trabalhistas — coletivos, individuais e indisponíveis — em linguagem clara e acessível, por órgão oficial dos governos. A disseminação ocorrerá por meios eletrônicos, como sites, aplicativos e redes sociais, garantindo que toda a sociedade, especialmente trabalhadores e empregadores, tenha pleno conhecimento de suas garantias e deveres.	A democratização do conhecimento sobre os direitos do trabalho é fundamental para fortalecer as relações empregatícias, prevenir conflitos e garantir o cumprimento da legislação. Esta proposta visa capacitar cidadãos, tornando-os conscientes de seus direitos e obrigações.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
AL	AL-II-1	II	SINE com Parcerias Público-Privadas - transformar o Sistema Nacional de Emprego (SINE) em uma plataforma moderna de governança, articulando agências públicas e privadas. Expandir e fortalecer a iniciativa "Sine Aberto", fomentando o compartilhamento de dados (de forma alinhada à LGPD) e o uso de IA para otimizar o matching de vagas e perfis. Implementar um modelo de remuneração por resultados, onde as agências parceiras são incentivadas pelo sucesso na colocação e permanência dos trabalhadores no emprego, aumentando a eficiência do sistema.	O SINE apresenta baixa efetividade, com baixa intermediação nas contratações formais, pela dificuldade na captação de vagas. Em vez de competir, o sistema público deve gerir um ecossistema de empregabilidade. A parceria com o setor privado, que tem tecnologia e capilaridade, e um modelo de gestão por desempenho aceleram a recolocação, reduzem o desemprego de curto prazo e diminuem os custos para as empresas, tornando o mercado de trabalho mais dinâmico.	42	MAIORIA	Empregadores
AL	AL-II-2	II	Estruturar e 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.	É importante porque aponta para o sindicato duas funções que de uma maneira geral tem ficado distante, quais sejam? A de tratar do sistema de formação profissional e a da intermediação de trabalho, atividades essas que interessam em muito o conjunto dos trabalhadores, devendo o ente sindical intervir de modo ativo nestas atividades.	32	MINORIA	Trabalhadores
AL	AL-II-3	II	Programas de capacitação voltados ao Microempreendedor Individual (MEI), trabalhadores autônomos e micro e pequenas empresas com temas como gestão de negócios, marketing, cooperativismo, acesso a mercados para microempreendedores e demais conhecimentos voltados ao desenvolvimento do empreendedorismo, enfatizando a educação previdenciária e o planejamento econômico. Priorizar as políticas voltadas para trabalhadores autônomos e micro e pequenas empresas, promovendo inclusão produtiva, empreendedorismo e economia popular e solidária, permitindo o acesso à formação contínua.	Esta proposta reconhece a importância crescente do trabalho autônomo e do microempreendedorismo na economia brasileira, buscando integrá-los de forma mais efetiva às políticas públicas de trabalho. Isso inclui o desenvolvimento de programas de formação contínua adaptados às suas realidades, que abordem desde gestão financeira e marketing digital até inovação em processos e acesso a mercados. A justificativa é que, embora sejam motores de geração de renda, esses segmentos frequentemente carecem de apoio estruturado e acesso a qualificação de qualidade, o que os expõe à precarização. Ao priorizá-los, a proposta visa não apenas fortalecer o empreendedorismo e a economia solidária, mas também promover a formalização e a sustentabilidade de suas atividades, garantindo maior proteção, dignidade e projeção de futuro.	69	AMPLA MAIORIA	Governo
AL	AL-II-4	II	Promover uma política de qualificação profissional com governança/execução tripartite, com foco em trabalhadores impactados por mudanças tecnológicas e ecológicas, especialmente em setores em declínio ou transformação. Focar em três eixos: 1) Formação inicial para jovens, alinhada à demanda produtiva e ao Novo Ensino Médio; 2) Estratégias de requalificação para desempregados, que podem ser associados ao seguro-desemprego; e 3) Aprendizagem contínua para trabalhadores empregados, garantindo a adaptação às transições tecnológica e digital.	O Brasil enfrenta um grave descasamento entre a qualificação da mão de obra e as necessidades do setor produtivo, um entrave à produtividade. Um modelo com governança liderada pelo setor produtivo, que conhece as demandas reais, garante a agilidade necessária para formar talentos para as novas tecnologias. Focar em diferentes públicos (jovens, desempregados, empregados) cria um ecossistema de aprendizagem contínua, essencial para a competitividade do país.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
AL	AL-III-1	III	Seguro-Desemprego com Foco na Recolocação: tornar eficaz a regra já existente vinculando efetivamente o recebimento do seguro-desemprego à matrícula e frequência em cursos de qualificação ou requalificação profissional, desde que garantido o acesso aos cursos alinhados às demandas do mercado. O benefício deve ser um instrumento de transição ativa, e não apenas de proteção passiva, transformando o período de desemprego numa oportunidade para o trabalhador aumentar a sua empregabilidade.	O modelo atual desestimula a rápida busca por recolocação e estimula o trabalho informal no período. Ao condicionar o benefício à qualificação, o sistema torna-se mais eficiente: o trabalhador retorna mais preparado para o mercado, reduzindo o tempo de recebimento do auxílio e a pressão sobre o FAT, impedindo o trabalho informal durante o período de seguro. Para as empresas, significa uma oferta maior de mão de obra qualificada. Para o Estado, reduz-se a utilização do recurso do seguro, e aumenta a arrecadação previdenciária. Para os trabalhadores, facilita sua qualificação, o leque de oportunidades de trabalho e de aumento de renda. Destaca-se que a lei atual já exige que seja feita qualificação para o beneficiário. No entanto, atualmente ela não é aplicada. Necessário, portanto, reforçar políticas para sua aplicação efetiva.	32	MINORIA	Empregadores
AL	AL-III-2	III	Fim da Jornada 6x1 e a redução da jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais, sem redução de salário.	Propõe-se a jornada de quarenta horas semanais para melhorar a qualidade de vida do trabalhador/a e a produtividade no trabalho. Vale ressaltar que em diversos países foi adotada a jornada 4 x 3, com 30 (trinta) ou 36 (trinta e seis) horas semanais, não havendo razão para que a jornada de trabalho no Brasil não seja reduzida, como demonstram importantes estudos realizados por entidades universitárias e acadêmicas.	43	MAIORIA	Trabalhadores
AL	AL-III-3	III	Propõe-se o fortalecimento estrutural e funcional do serviço público federal/MTE, visando garantir a qualidade e efetividade dos serviços, (fiscalização do trabalho), da promoção de direitos trabalhistas e mediação de conflitos laborais em todo o território nacional, com foco na valorização dos servidores, preenchimento e ampliação do quadro funcional, investimentos em infraestrutura com modernização das instalações físicas e melhoria das condições de trabalho, concursos públicos regulares e políticas de valorização profissional (Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS), providenciando-se a adequação legislativa para permitir que a despesa adicional, ou ao menos parte dela, seja custeada com recursos provenientes dos fundos cuja finalidade é exatamente o Amparo ao Trabalhador.	A Constituição Federal, em seu art. 6º, reconhece o trabalho como direito social, e o art. 37 impõe à administração pública o dever de eficiência. O serviço público federal/MTE é essencial para garantia de direitos, mas enfrenta déficit de servidores, falta de estrutura e sobrecarga funcional. O fortalecimento dos serviços públicos federais, em especial, o Ministério do Trabalho, é medida urgente para assegurar a proteção do trabalhador, a promoção da justiça social e o cumprimento das normas laborais. Investir no MTE é promover dignidade aos trabalhadores, fortalecendo a construção de um país mais justo e produtivo.	60	AMPLA MAIORIA	Governo
AL	AL-III-4	III	Propor um projeto de reindustrialização, buscando aumentar sua complexidade tecnológica, com promoção do trabalho decente.	O Brasil tem passado por um período de forte desindustrialização, fato este que deve ser revertido, pois as indústrias têm condições de gerar empregos dignos e criar riqueza efetiva para o país. Mas não basta novas indústrias, mas indústrias com complexidade tecnológica, pois elas são capazes de propiciar o progresso, encadeado com os demais setores produtivos, que a sociedade brasileira precisa.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
AL	AL-IV-1	IV	Formalização de Trabalhadores Informais - Promover a formalização do trabalho e a inclusão produtiva de jovens e pessoas com deficiência por meio de três eixos: 1) Incentivos à Contratação, com redução de tributos iniciais e simplificação burocrática para o primeiro emprego; 2) Flexibilização com Segurança Jurídica, garantindo a aplicação de contratos como o intermitente, já validado pelo STF, como porta de entrada para o mercado; e 3) Qualificação Profissional, ampliando a capacitação da mão de obra para os postos de trabalho formais.	A alta informalidade e a exclusão de grupos vulneráveis geram elevado custo social e econômico ao Brasil. As principais barreiras à formalização são a alta carga tributária, a burocracia e a rigidez contratual. A simplificação de regras diminui o custo de entrada na formalidade. Ferramentas como o contrato intermitente, já validado pelo STF, são cruciais para a inserção, mas exigem segurança jurídica para superar resistências à sua aplicação, como no meio rural. Conjuguar incentivos fiscais para a contratação de jovens e pessoas com deficiência com uma forte qualificação profissional cria um ciclo virtuoso, estimulando a criação de vagas e preparando os trabalhadores. A inclusão de outros grupos vulneráveis também pode ser objeto de políticas de benefícios fiscais ou trabalhistas para facilitar a entrada ou reentrada em vagas de trabalho formais. Essa abordagem integrada é o caminho mais eficaz para ampliar o emprego formal, fortalecer a proteção social e garantir um crescimento sustentável e equitativo.	29	MINORIA	Empregadores
AL	AL-IV-2	IV	Garantir direitos trabalhistas indisponíveis para as chamadas novas formas de trabalho, mantendo a competência da Justiça do Trabalho nos moldes da Emenda Constitucional 45 para dirimir essas demandas.	A necessidade surge diante da precarização das novas formas de trabalho, que vêm se consolidando no mercado e desafiam os parâmetros tradicionais da relação laboral. O reconhecimento da existência dessas relações como laborais, nos moldes da Emenda Constitucional 45, são fundamentais para garantir a dignidade no trabalho e evitar a banalização desse. A ausência de garantias básicas impacta diretamente não apenas os trabalhadores, mas também os empregadores, a sociedade e os governos. Pois a precarização e a insegurança no emprego podem gerar um aumento do custo de vida, pressionar o sistema de seguridade social e elevar os custos indiretos para contratação e manutenção da força de trabalho, trazendo desequilíbrios sociais e econômicos. Portanto, a proposta visa assegurar um ambiente de trabalho justo e equilibrado, promovendo a inclusão produtiva com respeito aos direitos adquiridos e a atualização das normas laborais à luz das inovações tecnológicas e mercadológicas.	44	MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
AL	AL-IV-3	IV	Criação de um aplicativo pelo MTE, de denúncia direta no combate ao trabalho análogo à escravidão e ao trabalho infantil. Terá também caráter informativo e educativo, com atualizações constantes, orientações e campanhas de órgãos oficiais relacionadas ao tema. Recurso tecnológico seguro, prático, rápido e acessível a todas as pessoas, inclusive, não alfabetizadas. Com geolocalização, fotos, mensagens de voz, botão de pânico, possibilidade de denúncias em poucos segundos e link por meio da CTPS Digital, permitindo a trabalhadores e trabalhadoras fácil acesso a este recurso. Como sugestão de modelo, projeto piloto 'App GAMA', apresentado pela SRTE/AL ao MTE, processo administrativo 13057.200672/2024-95, sujeito as necessárias adaptações normativas e legais.	Em um mundo cada vez mais digital, os meios tecnológicos e aplicativos de denúncia passaram a exercer papel fundamental no combate a crimes e na valorização da cidadania. O avanço tecnológico tem revolucionado as formas de comunicação e 'Apps' se tornaram ferramentas imprescindíveis. Denúncias digitais possibilitam rastreamento, triagem e encaminhamento rápido aos órgãos responsáveis, ampliando, facilitando e democratizando o acesso à denúncia, diminuindo barreiras territoriais e sociais, fortalecendo o controle social estatal. O objetivo deve ser sempre a erradicação de tais crimes, e para que isso ocorra, é essencial, além de políticas públicas, meios modernos e eficazes de denúncias, impedindo que barbáries permaneçam na escuridão do anonimato.	71	AMPLA MAIORIA	Governo
AM	AM-I-1	I	Manter os atuais limites constitucionais para a jornada de trabalho, estabelecidos no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal (44 horas semanais, e 8 horas diárias), e reforçar a negociação coletiva ou individual como instrumento adequado para estabelecer limites e regimes diferenciados de trabalho por dia, semana, mês ou ano, bem como compensações de jornada de trabalho. Em especial, estabelecer prioritariamente as cláusulas coletivas de trabalho, vedada sua ultratividade, como instrumento para realizar alterações (ampliação, criação, supressão ou redução) em direitos e deveres trabalhistas, e consolidar a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias.	A Negociação Coletiva é pilar constitucional (Art. 7º, XXVI), reconhecido pelo STF como o instrumento para o dinamismo das relações do trabalho, por meio da aplicação da regra do negociado sobre o legislado, incluída nos artigos 611-A e 611-B da CLT, bem como explicitamente adotada no Tema 1046/STF, que ressalva a negociação sobre a redução ou a supressão dos direitos absolutamente indisponíveis. A negociação coletiva é o instrumento de diálogo e cooperação que permite às empresas e aos trabalhadores, de comum acordo, a definição de soluções equilibradas e adaptadas às realidades de cada setor, acompanhando as inovações tecnológicas. Nesse sentido, a redução da jornada por lei, sem contrapartida em redução de salários, ou a fixação da ultratividade das cláusulas coletivas, são medidas rígidas, a serem rejeitadas, pois ignoram essas particularidades, elevam custos e reduzem a competitividade.	47	MINORIA	Empregadores
AM	AM-I-2	I	Criar e manter um Observatório Nacional da Negociação Coletiva no âmbito do MTE, utilizando uma plataforma digital robusta. Este observatório deverá: •Compilar, categorizar e analisar dados de todos os acordos e convenções coletivas registradas, tornando-os acessíveis de forma estruturada. •Disponibilizar indicadores econômicos, sociais e de mercado de trabalho segmentados por setor e região. •Oferecer estudos e pesquisas sobre os impactos das negociações coletivas, as melhores práticas e as tendências. •Funcionar como um data lake para pesquisas e análises avançadas, subsidiando a elaboração de políticas públicas e estratégias de negociação. •Publicar regularmente relatórios analíticos, técnicos e econômicos sobre o panorama da negociação coletiva no país, identificando desafios, oportunidades e resultados, com base nos dados do Observatório.	Esta iniciativa estabeleceria uma central de inteligência robusta no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), utilizando uma plataforma digital avançada para coletar, categorizar e analisar dados de todos os acordos e convenções coletivas registradas. Com isso, o observatório não apenas tornaria essas informações acessíveis de forma estruturada, mas também disponibilizaria indicadores econômicos, sociais e de mercado de trabalho segmentados por setor e região. A justificativa central reside na necessidade de subsidiar a elaboração de políticas públicas mais eficazes e estratégias de negociação embasadas em dados, promovendo transparência e modernização do acesso à informação. Isso é vital para um mercado de trabalho dinâmico e para a tomada de decisões estratégicas por empreendedores e formuladores de políticas, além de servir como um valioso "data lake" para pesquisas acadêmicas.	84	MAIORIA	Governo
AM	AM-I-3	I	Garantia das negociações coletivas com segurança jurídica para as convenções e acordos coletivos. Regularamentar e assegurar a contribuição negocial/assistencial, incorporada aos acordos e convenções, reforçando a representatividade sindical e a capacidade de negociação coletiva, garantir a assistência da homologação de rescisão do contrato de trabalho dos membros da categoria. Fortalecer a legislação que assegura a efetividade da negociação coletiva entre entidades representativas de trabalhadores e empregadores, urbanos e rurais, restabelecendo instrumentos como a ultratividade, eliminando a exigência de comum acordo para o ajuizamento de dissídios coletivos. Regularamentar a Convenção 151 e ratificar a C. 190 da OIT. Ampliar o direito à negociação coletiva para os servidores públicos nas três esferas de gestão e nos três poderes, assegurando equilíbrio entre as partes, resolução pacífica dos conflitos e valorização do diálogo social como pilares da democracia e da justiça social.	Fortalecer as negociações coletivas é estimular um ambiente institucional que valorize e assegure a efetividade do negociado - inclusive para servidores públicos - através do fortalecimento dos sindicatos representativos, capazes de exercer plenamente seu papel de defesa dos trabalhadores urbanos e rurais, dando garantia do direito ao financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelos trabalhadores e incorporada aos acordos e convenções coletivas. Desenvolvendo e aperfeiçoando mecanismos eficientes de resolução de conflitos, garantindo que a recusa injustificada de uma das partes em negociar desencadeie a utilização de medidas jurídicas céleres que assegurem o equilíbrio nas relações de trabalho, com transparência ao processo, consolidando a negociação como eixo central, resultando em maior segurança jurídica. Os direitos já previstos na OIT precisam ser regulamentados e ratificados, ampliando as garantias vigentes.	77	MAIORIA	Trabalhadores
AM	AM-I-4	I	Fortalecer a atuação das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) com o intuito de ampliar a ação do Governo Federal nos estados, através do financiamento para manutenção e ampliação da estrutura física, realização de concursos públicos para o preenchimento do quadro de servidores, inclusive de nível médio. Promover ações de fronteira nos estados de divisa com outros países, promoção de cursos de capacitação aos servidores para atualização contínua dos conhecimentos, visando a melhoria contínua na prestação de serviços como um todo.	Nesse contexto, é essencial fortalecer as SRTE por meio de investimentos em infraestrutura, contratação de servidores qualificados e capacitação contínua. Isso permitirá ampliar a cobertura e a qualidade dos serviços prestados, especialmente em regiões de fronteira, onde a presença do Estado é crucial para garantir direitos e promover o desenvolvimento econômico.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
AM	AM-II-1	II	EDUCAÇÃO CONTINUADA E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM UM CENÁRIO DE TRANSIÇÕES: Organizar, manter e aprimorar permanentemente um sistema de formação profissional continuada, articulando as diversas instituições, com uma estratégia nacional que esteja 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. O sistema também deve garantir acesso prioritário para jovens, mulheres, pessoas com deficiência, população LGBTQIAPN+, etarismo, quilombolas, negros, povos originários e trabalhadores informais.	A educação continuada e a requalificação profissional são processos essenciais e complementares no mundo do trabalho, impulsionados pelas rápidas transformações tecnológicas e pelas novas demandas do mercado. Elas garantem que os trabalhadores se mantenham relevantes, competitivos e adaptáveis ao longo de suas carreiras.	76	MAIORIA	Trabalhadores
AM	AM-II-2	II	Programa Nacional Unificado para Colocação de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Estabelecer um programa unificado nacionalmente, integrado ao Sistema Nacional de Emprego (SINE), com governança tripartite, para combinar as necessidades de colocação no emprego ou aquisição de conhecimentos de forma continuada necessários à ocupação de uma vaga no trabalho (qualificação e capacitação) por pessoas com deficiência. Com isso, pode ser alcançada com eficiência a intermediação administrativa entre empresas, instituições que realizam formação profissional e os PcDs. Ao mesmo tempo, com alcance amplo, e participação de todos os interessados, tanto para oferta de vagas, oferta de qualificação e colocação profissional, é possível a identificação de necessidades regionais e identificar os motivos pelos quais não está sendo possível cumprir a cota. Por fim, esse programa deve prever expedição de certidões às empresas que comprovem o cumprimento da cota, ou deem certidão negativa com efeito de positiva nos casos em que não conseguem cumpri-la por razões alheias às suas vontades, de forma a evitar a litigiosidade administrativa e mesmo judicial sobre o tema.	As pessoas com deficiência têm direito ao trabalho e à formação profissional, bem como à ascensão profissional. As empresas a partir de 100 empregados têm obrigatoriedade de contratar PcDs proporcionalmente para seu número de empregados. Contudo, ainda há pessoas com deficiência sem emprego, seja por dificuldade de encontrar a vaga apropriada, seja por ausência de qualificação para as vagas existentes, e há muitas empresas que não conseguem preencher a cota, muito embora tentem. Apesar disso, são atuadas e precisam litigar administrativa e judicialmente, consumindo importantes recursos do Estado e das empresas. A criação de um programa nacional, unificado, integrado ao SINE, permitirá atrair todos os interessados e direcioná-los para o mesmo fim: a efetiva colocação profissional da pessoa com deficiência, com segurança jurídica.	114	AMPLA MAIORIA	Empregadores
AM	AM-II-3	II	Integração de informações de formação técnica e acadêmica à CTPS: •Otimizar funcionalidades da CTPS com o uso de IA realizando matching de vagas e currículos. Esta incluirá autoatendimento, criação de currículos e simulação de entrevistas. •Integração com bancos de dados de qualificação profissional, educação formal, seguro-desemprego, registros administrativos de trabalho e redes sociais profissionais, garantindo uma visão 360 do perfil do trabalhador e das vagas disponíveis. •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. •Garantir na plataforma acesso à PCD's, implementar 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. •Garantir acesso de pessoas inseridas no CadÚnico	Esta proposta revolucionará a intermediação de mão de obra no Brasil, transformando a Carteira de Trabalho Digital em uma plataforma inteligente. Utilizando algoritmos avançados de Inteligência Artificial e Machine Learning, será possível realizar um "matching" mais preciso e personalizado entre as qualificações dos trabalhadores e as demandas das vagas, otimizando a busca por emprego e por talentos. A inclusão de funcionalidades de autoatendimento, como a criação de currículos assistida e a simulação de entrevistas, capacitará os usuários para se destacarem. A justificativa é que esta modernização acelera a inserção no mercado de trabalho, reduzindo o tempo de desocupação e a fricção no processo de contratação, enquanto oferece dados valiosos para análise do mercado, beneficiando trabalhadores, empresas e formuladores de políticas.	110	AMPLA MAIORIA	Governo
AM	AM-II-4	II	Criar um sistema nacional unificado e integrado com os sistemas de qualificação profissional (Institutos federais, Universidades e Sistema S) para a promoção de cursos de capacitação técnica e tecnológica que atendam às áreas de déficit de profissionais a partir de pesquisas de mercado de trabalho e empresas, atendendo às necessidades econômicas regionais.	Esta proposta visa criar um ecossistema de qualificação profissional altamente responsivo às demandas do mercado. A colaboração multissetorial, envolvendo instituições de ensino técnico, superior e o setor privado, permitiria o co-desenvolvimento de currículos e programas que reflitam as necessidades reais das empresas e as tendências tecnológicas emergentes. A justificativa é que a articulação entre academia e indústria é essencial para reduzir o descompasso entre a oferta de formação e as exigências do mercado de trabalho. Ao garantir que os cursos sejam pertinentes e práticos, essa parceria aumenta significativamente a empregabilidade dos formandos e a competitividade das empresas, impulsionando a inovação e o desenvolvimento econômico de forma estratégica.	77	MAIORIA	Consenso
AM	AM-III-1	III	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.	Esta proposta busca fortalecer a dimensão local e regional das políticas de emprego. Ao incentivar e apoiar tecnicamente a elaboração de PLDTRs, o MTE capacitaria municípios e consórcios a diagnosticar suas vocações econômicas, identificar demandas específicas por qualificação e planejar estratégias personalizadas de geração de emprego e renda. A justificativa é que o desenvolvimento local é crucial para um crescimento equilibrado do país, e as soluções mais eficazes geralmente emergem do conhecimento das realidades específicas de cada território. Isso promove a descentralização das políticas, otimiza a alocação de recursos e garante que as iniciativas de emprego e renda sejam pertinentes às necessidades de cada comunidade, gerando maior impacto social e econômico. As ações devem ser custeadas com os recursos do FAT.	124	AMPLA MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
AM	AM-III-2	III	Propõe-se implantar um Sistema de Monitoramento e Avaliação (M&A) para transparência de todas as políticas públicas financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O sistema deve se basear na gestão por evidências, exigindo Análise de Impacto Regulatório (AIR) prévia a cada nova política e Avaliação de Resultado Regulatório (ARR) para medir sua eficácia real. A execução e o monitoramento deste modelo devem ocorrer por meio de uma governança tripartite, com a utilização de recursos do FAT, que devem observar as particularidades locais e regionais.	Historicamente, a alocação de recursos do FAT é centralizada e carece de métricas de eficácia que comprovem seu retorno em empregabilidade. Esta proposta ataca essa lacuna, instituindo um sistema de M&A (AIR/ARR) que assegura a "solidez econômica e financeira" do fundo, pois condiciona o gasto à comprovação de resultados. Ao propor uma governança tripartite, cumpre-se a diretriz de "articulação federativa" e "integração com políticas sociais e produtivas" de forma transparente, eficiente e alinhada às demandas reais do mercado local, garantindo que o FAT cumpra sua "função essencial".	125	AMPLA MAIORIA	Empregadores
AM	AM-III-3	III	Inclusão de recomendação do profissional habilitado do Trabalho na execução da NR-1 (Disposições Gerais de SST) integrado ao PGR/PCMSO e Fiscalização Sindical. Incluir uma alteração na portaria na NR-1 para que fique definido preferencialmente o Profissional da Psicologia para o levantamento dos riscos psicossociais na integração ao PGR/PCMSO. Garantir que sindicatos de categorias de trabalhadores possam fiscalizar o cumprimento da NR-1.	Trabalhadores de todas as áreas de atuação enfrentam sobrecarga mental, jornadas irregulares e precarização de cuidados a saúde mental. A fiscalização sindical amplia o cuidado com a saúde mental, assegura aplicação das normas e reduz passivos trabalhistas através de normas já implementadas.	64	MINORIA	Trabalhadores
AM	AM-III-4	III	Fortalecer o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) como coordenador do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (SPTER), assegurando a oferta de formação profissional, intermediação de mão de obra, seguro-desemprego; a promoção da transição escola/trabalho para jovens; o combate a acidentes e doenças ocupacionais; a fiscalização do trabalho e a garantia da aplicação dos direitos trabalhistas e previdenciários; além do enfrentamento às fraudes trabalhistas, ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão. Para garantir a continuidade e a eficácia dessas ações, é indispensável a realização periódica de concursos públicos para auditores fiscais do trabalho e demais servidores administrativos, de modo a repor cargos vagos e fortalecer a estrutura institucional. Criar e manter capacidade institucional para acompanhar e analisar as transformações no mundo do trabalho, avaliar seus impactos nas políticas públicas e identificar os desafios que demandam mudanças e aprimoramentos, assegurando que o MTE atue de forma proativa, estratégica e permanente na defesa dos direitos da classe trabalhadora.	Para criar um ambiente propício à geração de empregos, otimizar os processos internos focando na excelência operacional e na entrega de valor, fortalecer parcerias estratégicas como com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a economia solidária, além de investir em políticas de qualificação e segurança para os trabalhadores.	90	MAIORIA	Consenso
AM	AM-IV-1	IV	Defendemos uma política integrada de saúde e seguridade que garanta proteção universal a todos os trabalhadores (formais, informais e plataformas), combatendo a terceirização irrestrita. É essencial assegurar o reaproveitamento de trabalhadores na transição do regime público para o privado sem perda de direitos. Exigimos o fortalecimento da fiscalização (mais auditores e autonomia), ampliação da participação nas CIPAs, revisão paritária das NRs e combate rigoroso à subnotificação de acidentes (garantia de CAT). A gestão deve integrar MTE, SUS e Justiça do Trabalho na prevenção e reabilitação. Priorizamos a redução da jornada sem redução salarial, eliminando a escala 6x1 e aprovando a 5x2. A medida é estratégia de saúde pública: jornadas menores reduzem o adoecimento e o absenteísmo, promovendo bem-estar e produtividade com justiça social, estendendo esses benefícios aos trabalhadores rurais.	A promoção da saúde, segurança e dignidade no trabalho é um dos pilares do trabalho decente e deve ser tratada como prioridade nas políticas públicas e nas práticas empresariais. Em um cenário marcado pela informalidade, terceirização e novas formas de organização do trabalho, torna-se urgente a adoção de medidas estruturantes que garantam condições laborais seguras, prevenção de acidentes e proteção da vida dos trabalhadores e trabalhadoras. O fortalecimento da fiscalização do trabalho, a ampliação da participação social, a revisão responsável das Normas Regulamentadoras (NRs) e o enfrentamento à subnotificação de acidentes e doenças ocupacionais são ações fundamentais para reverter a precarização das relações de trabalho. Para isso, é essencial uma atuação intersetorial e coordenada entre o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Sistema Único de Saúde (SUS) e a Justiça do Trabalho, assegurando ações eficazes de prevenção, assistência, reparação e responsabilização. Paralelamente, a reforma da seguridade social deve ser orientada pelos princípios da proteção universal, sustentabilidade financeira e justiça intergeracional, assegurando direitos previdenciários e trabalhistas a todos os trabalhadores, formais e informais, inclusive os que atuam em atividades não convencionais e desprovidas de proteção legal. Nesse contexto, propõe-se também a implementação gradual de jornadas de trabalho entre 36 e 40 horas semanais, com possibilidade de flexibilização de horários e monitoramento de desempenho, em acordo com a realidade de cada setor. A redução da jornada contribui significativamente para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, promovendo bem-estar físico e mental, redução do adoecimento laboral e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além disso, essa medida pode impulsionar o aumento da produtividade, favorecer a diversificação da força de trabalho por meio de novas contratações, e fortalecer a imagem das empresas como organizações socialmente responsáveis, humanas e sustentáveis. Quando acompanhada de programas de capacitação e valorização interna, a redução da jornada torna-se também uma estratégia de desenvolvimento econômico com inclusão social. A integração dessas políticas — saúde e segurança no trabalho, jornada reduzida, proteção previdenciária e inclusão produtiva - reafirma o compromisso com os princípios constitucionais da dignidade humana, da valorização do trabalho e da justiça social, em consonância com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito da OIT. Investir em condições dignas de trabalho é investir na vida, na produtividade, na sustentabilidade e na construção de um futuro do trabalho mais justo, humano e decente para todos e todas.	74	MAIORIA	Trabalhadores
AM	AM-IV-2	IV	Observatório do Futuro do Trabalho e da Inovação: a) Criar um Observatório Permanente no MTE, utilizando Inteligência Artificial e Big Data para monitorar, em tempo real, as tendências tecnológicas, os impactos no mercado de trabalho, o surgimento de novas ocupações, a obsolescência de habilidades e, crucialmente, as disparidades no acesso e nos resultados do trabalho para diferentes grupos sociais. b) Este observatório subsidiará a formulação de políticas data-driven e a tomada de decisões estratégicas.	Esta proposta estabelece uma central de inteligência estratégica no MTE, munida das mais avançadas ferramentas de análise de dados. Este observatório monitoraria continuamente a evolução tecnológica e seus efeitos no mercado de trabalho, identificando novas demandas de competências, profissões emergentes e o declínio de outras, além de mapear disparidades em acesso e resultados para diversos grupos sociais. A justificativa é que, para formular políticas proativas e eficazes, é imprescindível ter um conhecimento profundo e em tempo real das transformações. Este observatório serviria como um pilar para a formulação de políticas "data-driven", antecipando desafios e oportunidades e assegurando que as ações governamentais promovam uma transição justa e inclusiva.	120	AMPLA MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
AM	AM-IV-3	IV	Segurança Jurídica para o Trabalho Autônomo Garantir segurança jurídica para os modelos de trabalho modernos, reconhecendo a pluralidade de arranjos formais além do contrato de emprego padrão e valorizando a flexibilidade, bem como reconhecer a existência de trabalhadores autônomos. Rejeitar a presunção de vínculo empregatício para todo e qualquer vínculo de trabalho ou prestação de serviços e consolidar o entendimento de que são permitidos modelos contratuais diversos. Promover mecanismos de cobertura previdenciária, com o acesso facilitado e o incentivo à contribuição, sem impor os custos e as rigidezes da CLT, fomentando a inovação	A insegurança jurídica atual, que gera "passivos enormes", resulta da "presunção de má-fé" de que todo contrato de prestação de serviços é uma fraude, penalizando arranjos legítimos onde as partes optaram pela autonomia. Assim como o STF pacificou a terceirização (ADPF 324), é vital dar segurança à contratação de pessoas jurídicas e autônomos. O foco do debate moderno não deve ser restringir "pejotizações". A discussão central é de busca de instrumentos e alternativas para a extensão de expedientes de proteção social a todos os trabalhadores, sem restringi-la ou reduzi-la ao vínculo de emprego tradicional. A proposta garante a "liberdade de iniciativa" e a boa-fé contratual, ao mesmo tempo em que endereça a necessidade de cobertura previdenciária do autônomo.	45	MINORIA	Empregadores
AM	AM-IV-4	IV	A modernização e ampliação da oferta de vagas nas redes do Sistema Nacional de Emprego (SINE) constituem pilar essencial para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo e dinâmico. Propomos a reestruturação do SINE para incorporar ativamente categorias de vagas atualmente não contempladas, abrangendo desde posições de alta qualificação técnica e superior até oportunidades em setores inovadores e para segmentos da população com demandas específicas, como pessoas com deficiência e grupos étnico-raciais.	Essa iniciativa visa otimizar a intermediação de mão de obra, reduzindo o descasamento entre a oferta e a demanda, e promovendo a equidade no acesso ao emprego. Através de parcerias estratégicas com empresas e investimentos em plataformas tecnológicas que utilizem análise de dados, o SINE se tornará um instrumento mais robusto de políticas públicas para o trabalho, fomentando a formalização, a diversidade e a valorização do capital humano nacional, em alinhamento com os princípios de promoção da igualdade.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
AP	AP-I-1	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: - Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante as convenções coletivas de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis. Prevê-se ainda a criação de mecanismos que limitem a revisão judicial de cláusulas negociadas, assegurando estabilidade dos pactos firmados e segurança jurídica as partes.	Devem, as discussões, evidenciar e enfatizar que o negociado prevalece sobre o legislado, visto que isso foi uma inovação benéfica trazida pela Reforma Trabalhista, mas que, apesar da constitucionalidade reconhecida pelo Supremo, ainda tem sido objeto de questionamentos, por exemplo, em ações judiciais. Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o "negociado pode prevalecer sobre o legislado" em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade. Sem a segurança jurídica da prevalência do negociado sobre o legislado, as empresas ficam submetidas a regras uniformes que não dialogam com suas realidades operacionais, gerando ineficiência, insegurança jurídica e custos adicionais. Além do aspecto prático, a valorização do negociado sobre o legislado é um instrumento de política pública de emprego. Ao garantir segurança e previsibilidade às negociações coletivas, reduz-se a judicialização de cláusulas, fortalecendo a autonomia coletiva e diminuindo os custos transacionais do sistema de relações de trabalho. Isso cria um ambiente de negócios mais estável e competitivo, fator decisivo para estimular investimentos privados e ampliar a geração de empregos formais. Outro ponto central é a necessidade de limitar a intervenção judicial excessiva sobre cláusulas livremente pactuadas, para não minar a confiança das empresas no processo negocial e perpetuar a insegurança jurídica.	34	MAIORIA	Empregadores
AP	AP-I-2	I	Propomos que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estabeleça, em cada unidade federativa, uma Rede Consultiva Tripartite permanente. Essa estrutura será composta por representantes do governo, de organizações de trabalhadores e de entidades empregadoras, com o objetivo de promover o diálogo social qualificado e a construção de consensos sobre as políticas públicas laborais em nível regional, considerando as especificidades e desafios locais.	Não apresentada.	52	AMPLA MAIORIA	Governo
AP	AP-I-3	I	Negociação Coletiva e Segurança Jurídica: Defende-se a valorização das convenções e acordos coletivos, com prevalência sobre a legislação apenas quando trouxerem benefícios claros aos trabalhadores. Propõe-se a obrigatoriedade da negociação coletiva antes de qualquer mudança relevante nas condições de trabalho, como jornada, remuneração variável ou regime laboral. Sugere-se ainda a criação de instâncias estaduais de mediação e arbitragem, com participação de sindicatos e do MPT, para resolver impasses. Por fim, recomenda-se garantir a negociação coletiva setorial, com representação legítima e paritária entre empregadores e trabalhadores, assegurando equilíbrio e segurança jurídica nas relações laborais.	Diante das transformações nas formas de trabalho, a negociação coletiva se torna essencial para garantir equilíbrio entre capital e trabalho. Valorizar acordos e convenções coletivas fortalece a autonomia das partes, respeitando as especificidades de cada setor. Estabelecer a obrigatoriedade de negociação prévia e criar instâncias de mediação evita conflitos judiciais, promove segurança jurídica e reforça o papel dos sindicatos. A negociação setorial com representação paritária amplia a legitimidade dos acordos e contribui para relações laborais mais estáveis e justas.	42	MAIORIA	Trabalhadores
AP	AP-I-4	I	Orientar, explicar e dar publicidade sobre quais são os direitos coletivos e individuais e indisponíveis do trabalho, em linguagem simples e acessível, por meio eletrônico (sites, apps, redes sociais, etc), de forma que a sociedade tenha amplo conhecimento sobre tais direitos.	A proposta se refere ao conhecimento e a compreensão a sociedade (de trabalhadores e empregadores) sobre os direitos do trabalho	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
AP	AP-II-1	II	Promover qualificação e requalificação profissional continuada voltadas à transição justa (desenvolvimento sustentável, energias renováveis e trabalho decente), com foco em trabalhadores impactados por mudanças tecnológicas e ecológicas, especialmente em setores em declínio ou transformação, considerando as especificidades regionais.	A transição para uma economia digital e verde exige novas competências, mas também ameaça postos de trabalho tradicionais. A transição justa visa garantir que trabalhadores em setores como indústria tradicional, agricultura (familiar, extrativista, extensiva etc), serviços analógicos tenham acesso à requalificação em áreas como tecnologia, sustentabilidade e serviços digitais. O programa deve ser articulado com o setor produtivo, sindicatos e instituições de ensino técnico, promovendo inclusão produtiva, empregabilidade e redução das desigualdades regionais. Além disso, contribui para a competitividade nacional ao alinhar a força de trabalho às demandas do futuro.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
AP	AP-III-1	III	Criação do Sistema Nacional Integrado de Emprego, Trabalho e Renda (SINETRAB), com articulação intergovernamental, coordenação entre fundos e uso inteligente de dados para avaliação de impacto.	A fragmentação histórica das políticas públicas de emprego, trabalho e renda no Brasil entre diversas esferas de governo e órgãos gestores resulta num quadro de pouca articulação interinstitucional, sobreposição de ações, baixa eficiência na alocação de recursos dos fundos públicos e deficiência na produção e uso de dados para monitoramento e avaliação. Os principais fundos que financiam essas políticas, como FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador e o FNDE – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (via PRONATEC), muitas vezes atuam de forma desconectada, dificultando a implementação de ações coordenadas e efetivas. Com o SINETRAB e a integração dos fundos e sistemas de informação, o Brasil poderá elevar significativamente a eficácia e a transparência das políticas de emprego, trabalho e renda, garantindo que os recursos disponíveis gerem impacto real na vida dos trabalhadores e na economia.	54	AMPLA MAIORIA	Governo
AP	AP-III-2	III	Incentivos fiscais para a contratação de jovens e mulheres – Fomentar/Criar programa de incentivos fiscais e desoneração da folha de pagamento para empresas que contratam jovens e aprendizes, mulheres, PCDs e idosos, havendo o equilíbrio remuneratório igualitário, preferencialmente de baixa renda (inscritos no CAD único).	Um programa de incentivos fiscais para empresas que contratem o público em questão, poderá beneficiar a economia, a produtividade, a competitividade, além de viabilizar uma crescente criação e disponibilização de vagas de empregos. Os benefícios, por exemplo, poderão ser concedidos por um período determinado, condicionado à formalização e à oferta de qualificação profissional. Tal incentivo pode se alinhar à reforma tributária, que prevê tal possibilidade mediante norma coletiva, ainda pendente de regulamentação.	59	AMPLA MAIORIA	Empregadores
AP	AP-III-3	III	Garantir políticas de criação de incentivo fiscal para empresas que investem em requalificação profissional, com implantação de programas continuados de capacitação em habilidade digitais ambientais e sociais; priorizando o aumento de produção sem substituir o trabalho humano, incluindo a adaptação de ambiente de trabalho para acolher a mão de obra não especializada e multigerencial, utilizando prioritariamente os serviços de qualificação do sistema nacional de educação adequado às especificidades regionais e locais. Isso firmado em CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) para assegurar o cumprimento da qualificação e requalificação.	Implementação de forma gradativa dos cursos de formação tecnológicas no mercado do trabalho com fator amazônico nos setores do grupo global asiático que estará influenciando no mundo do trabalho dos ramos da nossa região amazônica.	51	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores
AP	AP-III-4	III	Ampliar o acesso ao Fundos Constitucionais: Fundo Amazônico, FDA (Fundo de Desenvolvimento da Amazonia) FNE (Fundo Constitucional de Financiamento do Nordeste), FCO (Fundo Constitucional de Financiamento do Centro Oeste) e FNO (Fundo Constitucional de Financiamento do Norte), por meio da desburocratização na utilização dos recursos, de forma a possibilitar o financiamento das propostas apresentadas pelas bancadas no subtema III - políticas públicas do emprego, trabalho e renda.	Atualmente, os fundos nacionais possuem grandes somas de recursos econômicos. Existem inúmeros entraves burocráticos para a devida utilização destes recursos que não estão atingindo os objetivos para os quais foram criados. A facilitação do acesso garantirá a execução das propostas do subtema III.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
AP	AP-IV-1	IV	Criação de um Sistema Nacional de Proteção Social para Trabalhadores Autônomos, a fim de: estender a segurança social; garantir o direito à segurança e saúde do trabalhador por meio da ampliação de competências da auditoria fiscal do trabalho e; o fomento aos trabalhadores da economia popular e solidária. Observando e reconhecendo, especialmente, os trabalhadores que compõem Comunidades e Populações Tradicionais - CPT's, como por exemplo, os artesãos, os peconheiros, o carregador de açaí (estivador), os proeiros, as mulheres carregadoras jamanchi, intérpretes indígenas das línguas oficiais para o português e extrativistas.	A falta de proteção social à maioria dos trabalhadores da economia informal dificulta não apenas a luta diária pela sua sobrevivência e a de suas famílias, mas também frustra-lhes as aspirações a um trabalho decente e digno. A criação de um Sistema Nacional de Proteção Social para Trabalhadores por Conta Própria visa garantir segurança e dignidade a milhões de pessoas que laboram na economia informal, oferecendo-lhes um regime simplificado e acessível de contribuições e benefícios. Além de reduzir desigualdades, o sistema incentivará a formalização gradual e fortalecerá o pacto social brasileiro, em alinhamento às diretrizes internacionais de trabalho decente e proteção universal.	41	MAIORIA	Governo
AP	AP-IV-2	IV	Desburocratização para fomentar a formalização de trabalhadores informais, por meio da criação de programas acessíveis que incentivem a transição para a formalidade, com redução de tributos iniciais e acesso a capacitação.	A formalização, um benefício para toda a sociedade, se torna cada vez mais atrativa ao tornar menos rígidas e burocráticas as relações de trabalho formais, o que implica em redução de custo de conformidade legal. Assim, flexibilizar e simplificar as relações de trabalho é fundamental para a formalidade. Aqui, podemos citar como exemplo o contrato intermitente de trabalho, que, novamente, apesar de chancelado pelo Supremo Tribunal Federal, encontra resistências para aplicá-lo, principalmente ao meio rural, visto que por vezes é confundido com trabalho intermitente constante na lei 5.889/73 e Dec. 10.854. Além de outras formas de flexibilização que possam contribuir para a formalidade dos trabalhadores informais. Ademais, é necessário que o governo fomente a qualificação dos trabalhadores para as atividades que faltam mão de obra no mercado de trabalho.	50	AMPLA MAIORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
AP	AP-IV-3	IV	Garantir a redução da alíquota do IR, para os trabalhadores da Amazonia, em razão do alto custo regional, com isenção e faixas especiais que reconheçam o fator amazônico e a redução da jornada de trabalho baseada na escala 6X1, migrando para jornada mais humana (5X2), promovendo saúde, bem estar e equilíbrio familiar.	Garantir o PPA do governo federal na meta de igualdade social e redução da jornada de trabalho e formação continuada para as mudanças de trabalho diante a novas tecnologias para próximo século, fazendo isso será gerado mais vagas de trabalho e emprego, respeitando a igualdade de oportunidade e direitos fundamentais do trabalho. O fator amazônico deve ser considerado uma política trabalhista, fiscal e previdenciária, valorizando as especificidade e desafios únicos de trabalhadores amazônicos.	37	MAIORIA	Trabalhadores
AP	AP-IV-4	IV	Criação de um Programa Nacional de Incentivo à Juventude no Campo, inspirado em experiências exitosas como o Amapá Jovem no Campo, com o objetivo de promover a inclusão produtiva, geração de renda e modernização tecnológica no setor agrícola juvenil.	O Brasil apresenta um saldo demográfico jovem elevado, especialmente em estados como o Amapá, onde a população em idade ativa cresce em ritmo acelerado. A juventude rural, no entanto, enfrenta desafios históricos de acesso ao crédito, assistência técnica, logística e inovação tecnológica. Ao estruturar políticas nacionais que integrem financiamento, capacitação e articulação de mercado, o país dará um salto qualitativo na produção agrícola juvenil, gerando emprego, renda, soberania alimentar e desenvolvimento sustentável.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
BA	BA-I-1	I	Manter os atuais limites constitucionais para a jornada de trabalho, estabelecidos no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal (44 horas semanais, e 8 horas diárias), e reforçar a negociação coletiva ou individual como instrumento adequado para estabelecer limites e regimes diferenciados de trabalho por dia, semana, mês ou ano, bem como compensações de jornada de trabalho. Em especial, estabelecer prioritariamente as cláusulas coletivas de trabalho, vedada sua ultratividade, como instrumento para realizar alterações (ampliação, criação, supressão ou redução) em direitos e deveres trabalhistas, e consolidar a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias.	A Negociação Coletiva é pilar constitucional (Art. 7º, XXVI), reconhecido pelo STF como o instrumento para o dinamismo das relações do trabalho, por meio da aplicação da regra do negociado sobre o legislado, incluída nos artigos 611-A e 611-B da CLT, bem como explicitamente adotada no Tema 1046/STF, que ressalva a negociação sobre a redução ou a supressão dos direitos absolutamente indisponíveis. A negociação coletiva é o instrumento de diálogo e cooperação que permite às empresas e aos trabalhadores, de comum acordo, a definição de soluções equilibradas e adaptadas às realidades de cada setor, acompanhando as inovações tecnológicas. Nesse sentido, a redução da jornada por lei, sem contrapartida em redução de salários, ou a fixação da ultratividade das cláusulas coletivas, são medidas rígidas, a serem rejeitadas, pois ignoram essas particularidades, elevam custos e reduzem a competitividade	61	MINORIA	Empregadores
BA	BA-I-2	I	Com o objetivo de valorização da negociação coletiva, do princípio democrático do processo legislativo (formulação das leis), do princípio da vedação ao retrocesso social e da dignidade da pessoa humana, deve-se garantir que acordos e convenções coletivas estipulem parâmetros para pactuar modelos de proteção mais modernos e inclusivos, buscando reafirmar o respeito aos princípios e direitos fundamentais do trabalho definidos na Constituição Federal de 1988 e pela Organização Internacional do Trabalho, ampliar direitos trabalhistas, promover ambientes de trabalho saudáveis e combater a precarização do trabalho, especialmente dos trabalhadores mais vulnerabilizados, garantindo o trabalho decente. Nesta senda, necessária, também, alteração do § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de suprimir a expressão "sendo vedada a ultratividade", a fim de se assegurar maior estabilidade e previsibilidade nas relações de trabalho.	A negociação coletiva é instrumento central da Constituição de 1988, ao garantir direitos sociais (art. 7º), fortalecer a atuação sindical (art. 8º) e orientar a ordem econômica e social (arts. 170 e 193) com base na dignidade humana, valorização do trabalho e vedação ao retrocesso social. Permitir que acordos e convenções fixem modelos de proteção mais modernos e inclusivos reforça o diálogo social e a adaptação das normas às realidades setoriais, em consonância com as Convenções da OIT sobre negociação coletiva e liberdade sindical. A atual vedação à ultratividade (§3º do art. 614 da CLT) gera instabilidade, vazios normativos e perda de direitos, estimulando táticas protelatórias. A retirada da expressão "sendo vedada a ultratividade" não impõe sua aplicação automática, mas devolve às partes a autonomia para regular transições e continuidade, fortalecendo a segurança jurídica, a estabilidade das relações e a promoção do trabalho decente.	104	MAIORIA	Governo
BA	BA-I-3	I	Criar e manter um ambiente institucional que valorize a negociação coletiva, com leis que a incentivem e assegurem sua efetividade, retomando a ultratividade dos acordos coletivos e convenções coletivas, garantindo a implementação da Lei de Igualdade Salarial e Condições de Trabalho (Lei 14.611/2023), fortalecendo as entidades sindicais representativas capazes de exercer plenamente seu papel de defesa dos/as trabalhadores/as, com a prevalência da negociação coletiva sobre a individual, com a garantia do direito ao financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelos/as trabalhadores/as e incorporada aos acordos coletivos e convenções coletivas e a extensão do direito à negociação coletiva para trabalhadoras/es domésticas/os e no setor público com a aprovação de legislação que regulamente esse direito para servidores/as públicos/as da União, estados e municípios, nos três poderes (legislativo, executivo e judiciário).	As mudanças legislativas recentes restringiram a autonomia e a efetividade da negociação coletiva e enfraqueceram a estrutura sindical brasileira, agravando a posição de hipossuficiência da classe trabalhadora e de desvantagem do empregado em relação ao empregador nas relações de trabalho. A representação sindical e a negociação coletiva são instrumentos essenciais da democracia e da justiça social no mundo do trabalho, capazes de reduzir a assimetria de poder nas relações laborais e de materializar o resultado do diálogo entre capital e trabalho. Diante desse cenário, é imperativo reconstruir um ambiente institucional que garanta um sistema de relações de trabalho mais democrático e alinhado às normas internacionais da OIT, especialmente as Convenções nº 98 e nº 151, às quais o Brasil é signatário.	100	MAIORIA	Trabalhadores
BA	BA-I-4	I	Criar e manter, no Ministério do Trabalho e Emprego, um Observatório da Negociação Coletiva integrado a um Censo Trabalhista Digital, utilizando dados do Sistema Mediador, Gov.br e Carteira de Trabalho Digital para extrair, analisar e categorizar informações sobre as relações de trabalho no Brasil. O sistema deverá coletar e organizar, de forma estruturada e transparente, todos os acordos e convenções coletivas registrados, além de implantar censo periódico a partir de formulários na plataforma Gov.br/Carteira de Trabalho Digital, permitindo a classificação das relações de trabalho conforme sua dinâmica. Paralelamente, orientar, esclarecer e divulgar os direitos trabalhistas — coletivos, individuais e indisponíveis — em linguagem clara e acessível, por meio de sites, aplicativos e redes sociais, assegurando que trabalhadores e empregadores tenham pleno conhecimento de suas garantias e deveres.	A Constituição Federal de 1988 consagra o trabalho como direito social e um marcador da dignidade	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
BA	BA-II-1	II	Aprimorar o Sistema Nacional de Emprego, transformando-o em uma plataforma de governança da empregabilidade sob gestão tripartite (governo, trabalhadores e empregadores), garantindo o alinhamento com as reais demandas do mundo do trabalho. Para isso, o SINE deve aprimorar e ampliar seu papel como articulador de necessidades dos trabalhadores, empresas e do governo, facilitando o direcionamento dos trabalhadores para entidades de formação de comprovada expertise, ou sua indicação para vagas formais de trabalho, como foco nas necessidades do mercado, do potencial do trabalhador e de redução do gasto com recursos de assistência social. Ao mesmo tempo, deve-se aprimorar as atuais regras de transição do Bolsa Família, de forma a ampliar o tempo de permanência e um maior escalonamento no recebimento parcial do benefício em caso de aumento de renda das pessoas que iniciam em vagas de emprego formal. Assim como, o modelo deve privilegiar o sucesso na colocação e permanência do trabalhador.	O Sistema Nacional de Emprego (SINE) apresenta hoje baixa efetividade e reduzida capilaridade. Além disso, a falta de articulação com as políticas de assistência social reduz seu potencial como instrumento para que as pessoas passem a ter renda própria fruto de emprego formal em substituição ao benefício social. A regra de transição atual do Bolsa Família deve ser reforçada, de forma a que auxilie efetivamente na quebra da "armadilha da pobreza", onde o trabalhador evita a vaga formal por ser mais arriscada que o recebimento da assistência. Atualmente, o beneficiário do Bolsa Família recebe 50% do valor, por um período de até 1 (um) ano, caso esteja trabalhando e recebendo um valor próximo a 1 (um) salário-mínimo. Se for acima, perde o Bolsa Família. A proposta resolve essas duas falhas crônicas. A remuneração por resultados assegura o uso eficiente dos fundos (FAT) e a efetividade das políticas públicas de emprego.	66	MINORIA	Empregadores
BA	BA-II-2	II	Propõe-se a implementação de um Plano Integrado de Promoção de Ações Emancipatórias a pessoas vulneráveis (incluindo resgatadas), atentando-se a perspectivas de gênero e raça, por meio de ações integradas incluindo as seguintes: 1. Fortalecimento das ações de fiscalização, inclusive por meio de reestruturação e recomposição do quadro da auditoria-fiscal do trabalho e carreiras de apoio; promoção de ações emancipatórias, priorizando a fase de pós-resgate e a emancipação das vítimas, garantindo assistência e oferta de educação/qualificação emancipatórias, bem como fortalecendo redes regionais de proteção e intermediação no mercado de trabalho - inclusive com a utilização de verbas do FAT e do FGTS. 2. Atenção especial às trabalhadoras domésticas e de cuidado: criação de um Protocolo específico para as ações emancipatórias do pós-resgate; fortalecimento da fiscalização do Trabalho Doméstico e de Cuidado; apoio à sindicalização das trabalhadoras domésticas.	Uma política pública eficiente de combate ao trabalho análogo ao de escravizado passa necessariamente pelo fortalecimento da Fiscalização do Trabalho e estruturas administrativas do MTE e pelo êxito das ações do pós-resgate, incluindo o fortalecimento das Redes Regionais de Proteção. A reinserção plena e digna de vítimas de trabalho análogo à escravidão é um imperativo ético e social. Propõe-se um programa robusto, coordenado pelo MTE, focado na educação e qualificação dessas pessoas, associada a outras ações emancipatórias como a reinserção no mercado de trabalho. A conscientização das vítimas sobre a opressão sofrida atua diretamente na formação da cidadania e conquista da autonomia. A atenção especial à trabalhadora doméstica se justifica essencialmente pelo perfil dessa classe trabalhadora e pela forma de exploração. Deve-se garantir que trabalhadores domésticos resgatados recebam ações de apoio e reintegração especializadas, inclusive com protocolo específico.	103	MAIORIA	Governo
BA	BA-II-3	II	Organizar, manter e aprimorar permanentemente um sistema de qualificação profissional continuada, articulando com o PNE e as diversas instituições, com uma estratégia nacional presente em níveis locais, setoriais e regionais, integrando a prospecção de demandas, articulação da oferta, desenvolvimento metodológico e atualização de conteúdos, garantindo coerência entre políticas de qualificação, transformações do mundo do trabalho e política de cuidados, garantindo acesso amplo e com prioridade para jovens, mulheres, pessoas com deficiência, população LGBTQIAPN+, trabalhadores/as informais e autônomos/as, contemplando também as micro e pequenas empresas na promoção da inclusão produtiva e formalização dos vínculos, fomentando uma política nacional de qualificação profissional continuada dedicada a favorecer a criação de empregos/ocupações que surgem diante da emergência climática e das transformações tecnológicas e como alternativa para os empregos destruídos nessas transições.	O mercado de trabalho brasileiro passa por rápidas transformações impulsionadas pela tecnologia, pela digitalização dos processos produtivos e pelo surgimento de novas ocupações. No entanto, observa-se um descasamento entre a qualificação oferecida e as demandas do setor produtivo. A criação de um sistema nacional estratégico e integrado de formação continuada permitirá alinhar a oferta de cursos técnicos e tecnológicos às demandas regionais, com prioridade para os grupos mais excluídos do mercado formal de trabalho, garantindo igualdade à formação. Dessa forma, a proposta contribui para o fortalecimento das políticas públicas de trabalho e renda, promove a inclusão produtiva, amplia as oportunidades para os/as jovens e assegura maior eficiência no preenchimento das vagas de trabalho, reduzindo o descompasso entre oferta e demanda de qualificações no país.	104	MAIORIA	Trabalhadores
BA	BA-III-1	III	Propõe-se aprimorar os Sistemas de Monitoramento e Avaliação (M&A) para todas as políticas públicas financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Os sistemas devem se basear na gestão por evidências, exigindo Análise de Impacto Regulatório (AIR) prévia a cada nova política e Avaliação de Resultado Regulatório (ARR) para medir sua eficácia real. A execução e o monitoramento deste modelo devem ocorrer por meio de uma governança tripartite, com a utilização de recursos do FAT, que devem observar as particularidades locais e regionais.	Historicamente, a alocação de recursos do FAT é centralizada e carece de métricas de eficácia que comprovem seu retorno em empregabilidade. Esta proposta ataca essa lacuna, instituindo um sistema de M&A (AIR/ARR) que assegura a "solidez econômica e financeira" do fundo, pois condiciona o gasto à comprovação de resultados. Ao propor uma governança tripartite, cumpre-se a diretriz de "articulação federativa" e "integração com políticas sociais e produtivas" de forma transparente, eficiente e alinhada às demandas reais do mercado local, garantindo que o FAT cumpra sua "função essencial".	156	AMPLA MAIORIA	Empregadores
BA	BA-III-2	III	Com o objetivo de garantir a efetividade da política de proteção trabalhista e previdenciária aos trabalhadores, bem como uma concorrência justa entre os empregadores e a promoção da inovação tecnológica e desenvolvimento econômico, devem ser modificados os atuais procedimentos administrativos para concessão de benefícios previdenciários para afastamentos por doença, garantindo-se ao trabalhador a manutenção do seu salário pelos empregadores até a data da finalização da tramitação no INSS, garantindo-se às empresas a compensação tributária e previdenciária integral e imediata, observando-se as especificidades dos regimes tributários. Ainda no tema adoecimento, também devem ser implementadas e aprimoradas as atuais formas de identificação do adoecimento ocupacional. Em particular, é preciso incrementar a aplicação do NTEP nas perícias do INSS e ampliar a lista de CNAEs e CIDs constantes na portaria que institui o nexo técnico.	O adoecimento cada vez maior dos trabalhadores no país ainda vem revestido de uma camada adicional de aviltamento de seus direitos, pois em casos de afastamento superiores a 15 dias a empresa é responsável pelo pagamento apenas por esta primeira quinzena, cabendo ao INSS complementar esse pagamento enquanto durar o afastamento. Ocorre que os longos prazos de concessão de benefícios deixam os trabalhadores sem remuneração no período, no chamado limbo legal, em que nem Empregador nem Previdência se responsabilizam pelo trabalhador adoecido ou acidentado. Além disso a subnotificação dificulta a análise, a avaliação, o planejamento e a adoção de políticas públicas eficazes. Sem saber em quais setores, ocupações, onde e como o adoecimento ocorre, sua incidência, dentre outras informações, a atuação para reduzir esse problema de saúde pública fica extremamente comprometida. O combate à sonegação do adoecimento laboral pode ser um vetor chave para a ampliação da arrecadação previdenciária.	98	MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
BA	BA-III-3	III	Fortalecer o Ministério do Trabalho e Emprego como coordenador do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda, assegurando oferta de formação profissional contínua, manutenção da intermediação pública de mão de obra, sistema de seguro-desemprego mais inclusivo e flexível, adaptado às novas formas de trabalho e para todos/as os/as trabalhadores/as, combate aos acidentes/doenças ocupacionais, combate à violência de gênero/ assédio (C190/OIT), fortalecimento de medidas de educação, prevenção e fiscalização do trabalho para o enfrentamento às fraudes trabalhistas e previdenciárias, ao trabalho infantil, ao trabalho análogo à escravidão e categorias vulneráveis, garantindo a realização periódica de concursos públicos e fomentando a participação, o controle social e o fortalecimento do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT - como financiador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda e de lastro para o BNDES, eliminando as transferências para o financiamento da previdência social.	O fortalecimento do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (SPTER) é fundamental para assegurar um mercado de trabalho mais justo e regulado, tanto para empregadores/as quanto para trabalhadores/as, financiado pelo principal fundo – FAT – e fortalecido institucionalmente com realização de concursos públicos. Pois, considerando a capacidade de coordenação integrativa com diversas entidades, favorece a adaptação da formação profissional para atender às demandas do mercado de forma inclusiva. Oferecendo suporte financeiro para trabalhadores/as mais vulneráveis e afetados/as pelas mudanças estruturais no mercado de trabalho, além de promover proteção social e empregabilidade. Garantindo, por meio da fiscalização, o cumprimento das leis trabalhistas, que reduzem as condições degradantes de trabalho, acidentes e doenças ocupacionais, combate à informalidade, reduzindo os gastos públicos e promovendo um ambiente mais justo.	95	MINORIA	Trabalhadores
BA	BA-III-4	III	Recompor e fortalecer a estrutura física, de pessoal (servidores administrativos e da Inspeção do Trabalho) e tecnológica das unidades do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, incluindo a realização de concurso público para servidores administrativos e a nomeação e adequação do quadro de Auditores-Fiscais do Trabalho, mediante modernização administrativa, técnica e orçamentária necessária. Bem como criar um portal eletrônico nacional, de caráter oficial e acesso público, para consolidar todas as leis e atos normativos infralegais pertinentes às relações de trabalho e previdência. O portal deve indicar expressamente o status de cada norma, ser atualizado em tempo real e possuir ferramentas de busca eficientes, seguindo o modelo de consolidação já iniciado pelo Decreto 10.854/2021.	Qualquer política para garantir trabalho digno, seguro e saudável, passa necessariamente pelo aparelhamento do Estado brasileiro, através da reestruturação do Ministério do Trabalho. O Brasil ainda ostenta números alarmantes no mundo do trabalho. O desmonte da Inspeção do trabalho reduziu a amostra de empresas fiscalizadas de 17% para 3% ao longo de 20 anos. Sendo assim, é necessária a convocação imediata dos aprovados no CNU e recomposição permanente do quadro de AFT, conforme OIT e IPEA. A complexidade e a dispersão das normas trabalhistas e previdenciárias no Brasil geram enorme insegurança jurídica e elevados custos de conformidade para as empresas. Um portal único e oficial simplifica o acesso à informação, aumenta a previsibilidade e reduz os riscos de litígios.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
BA	BA-IV-1	IV	Garantir investimentos em inovação, tecnologia e tecnologia assistiva que melhorem as condições de trabalho, preservem empregos e promovam ambientes dignos, saudáveis, inclusivos e acessíveis, incentivando a transição da informalidade para a formalidade. É necessário ampliar acesso a seguridade social para contemplar todos os trabalhadores, incluindo informais, cuidadores, ocupações atípicas e novas formas de inserção, reforçando a fiscalização estatal contra irregularidades nos vínculos e na saúde e segurança laboral. Para ampliar a formalização, o recolhimento previdenciário e o acesso à seguridade, propõe-se criar a Plataforma do Trabalho Decente (PTD), voltada a serviços de autônomos, tradicionalmente presentes no mercado brasileiro, gerida de forma tripartite por Estado, usuários e trabalhadores. A PTD deve assegurar transparência e segurança nas transações, exigindo inscrição na previdência e recolhimento automático ao INSS, garantindo acesso efetivo à proteção social.	A incorporação de novas tecnologias e a expansão de modalidades laborais legítimas exigem atualização normativa e proteção social. O desafio é assegurar inclusão produtiva, cobertura previdenciária e condições dignas, prevenindo precarização e promovendo inovação regulatória. O trabalho é central para autonomia e dignidade, devendo orientar políticas que fortaleçam inclusão e promovam oportunidades com justiça social. A proposta articula políticas públicas que universalizem acesso à proteção de renda e social, garantindo cobertura a todos os trabalhadores. No Brasil, cerca de 20 milhões atuam por conta própria sem recolher previdência. Para autônomos, o governo pode implementar a Plataforma do Trabalho Decente (PTD), reunindo prestadores de serviços contratados diretamente, impondo preço mínimo e inscrição no INSS, com recolhimento automático sem custos. Estruturada e divulgada, a PTD pode organizar atividades precárias e ampliar a seguridade social.	96	MINORIA	Governo
BA	BA-IV-2	IV	Garantir segurança jurídica para os modelos de trabalho modernos, reconhecendo a pluralidade de arranjos formais além do contrato de emprego padrão e valorizando a flexibilidade, bem como reconhecer a existência de trabalhadores autônomos. Rejeitar a presunção de vínculo empregatício para todo e qualquer vínculo de trabalho ou prestação de serviços e consolidar o entendimento de que são permitidos modelos contratuais diversos. Promover mecanismos de cobertura previdenciária, com o acesso facilitado e o incentivo à contribuição, sem impor os custos e as rigidezes da CLT, fomentando a inovação.	A insegurança jurídica atual, que gera "passivos enormes", resulta da "presunção de má-fé" de que todo contrato de prestação de serviços é uma fraude, penalizando arranjos legítimos onde as partes optaram pela autonomia. Assim como o STF pacificou a terceirização (ADPF 324), é vital dar segurança à contratação de pessoas jurídicas e autônomos. O foco do debate moderno não deve ser restringir "pejotizações". A discussão central é de busca de instrumentos e alternativas para a extensão de expedientes de proteção social a todos os trabalhadores, sem restringi-la ou reduzi-la ao vínculo de emprego tradicional. A proposta garante a "liberdade de iniciativa" e a boa-fé contratual, ao mesmo tempo em que endereça a necessidade de cobertura previdenciária do autônomo.	61	MINORIA	Empregadores
BA	BA-IV-3	IV	Estabelecer a Política Nacional de Inclusão Produtiva como um eixo estruturante das políticas de proteção social, considerando a economia solidária e popular, o cooperativismo como alternativas de trabalho decente, oferecendo apoio técnico, financeiro e institucional articulando-a com as ações de transferência de renda, seguridade social e demais políticas de cidadania, garantindo autonomia econômica, superação da pobreza, capacitismo e redução das desigualdades e a ampliação do sistema de seguridade social para contemplar todos/as os/as trabalhadores/as, garantindo proteção trabalhista e previdenciária efetiva, sustentabilidade financeira e social de longo prazo, reafirmando o compromisso intergeracional de manter direitos sociais consistentes e confiáveis e atualizar as políticas de saúde e segurança no trabalho para garantir a proteção necessária à classe trabalhadora, diante das transformações tecnológicas relacionadas às transições climática, demográfica e às doenças ocupacionais.	A atual estrutura sindical brasileira é insuficiente para responder aos desafios que estão sendo colocados com novas formas de emprego: a "uberização" do trabalho, a informalidade, a "pejotização", reduzem a capacidade de custeio dos direitos sociais e expõem os/as trabalhadores/as a um ambiente mais competitivo e mais precário, sem proteção social e representação sindical. É importante formular políticas voltadas não apenas para o crescimento da economia, mas, principalmente, para a geração de empregos de melhor qualidade. As estratégias de sobrevivência dos/as trabalhadores/as muitas vezes se confundem com iniciativas de empreendedorismo. Por sua vez, pequenos/as empreendedores/as e trabalhadores/as da economia solidária, têm pouco acesso a políticas públicas que contribuam para o fomento de suas atividades. Portanto, é necessária a revisão do modelo de desenvolvimento, reafirmando a necessidade de um projeto nacional que garanta direitos e promova justiça social.	97	MINORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
BA	BA-IV-4	IV	Letramento Digital, contemplando todos os trabalhadores para acesso aos benefícios trabalhistas e previdenciários em todas as modalidades, educação financeira, requalificação das pessoas trabalhadoras como resposta e preparação aos impactos da Inteligência Artificial, por meio de parcerias público-privadas e políticas públicas, com mecanismos de transparência e governança, promovendo autonomia, acessibilidade, inclusão social e priorização da preservação do trabalho e renda.	Não apresentada	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
CE	CE-I-1	I	Aperfeiçoamento dos mecanismos de solução consensual de conflitos no âmbito das relações de trabalho, com o fortalecimento dos serviços de mediação e conciliação do MTE, por meio do aprimoramento de sua infraestrutura e equipe técnica, tornando-os mais proativos e efetivos no apoio às negociações coletivas. Recomenda-se incentivar que instrumentos coletivos incluam cláusulas de solução de controvérsias, priorizando a mediação ou arbitragem como primeira via para dirimir dúvidas relativas à interpretação ou aplicação das normas pactuadas, antes da judicialização. Propõe-se, ainda, a elaboração e disseminação de guias de boas práticas negociais que promovam o diálogo construtivo, a cooperação e a busca por soluções inovadoras, contribuindo para maior segurança jurídica, previsibilidade e qualidade dos processos negociais.	A mediação e a conciliação são instrumentos essenciais para promover segurança jurídica e fortalecer a negociação coletiva nas relações de trabalho. Ao aprimorar a estrutura e a atuação técnica do MTE, cria-se um ambiente mais favorável à solução consensual de conflitos, reduzindo a judicialização e qualificando o processo negocial. O uso de cláusulas de mediação e arbitragem nos instrumentos coletivos reforça a autonomia das partes e possibilita respostas mais rápidas e adequadas às divergências sobre normas pactuadas. O sistema multiportas, reconhecido pelo Código de Processo Civil, estimula a autocomposição e direciona cada conflito para a técnica mais apropriada, contribuindo para acesso à justiça, estabilidade das relações de trabalho e pacificação social.	79	MAIORIA	Governo
CE	CE-I-2	I	Garantia de Homologação Sindical e Ultratividade para Proteção de Direitos Trabalhistas Restabelecer a obrigatoriedade da assistência sindical na homologação de rescisão contratual e assegurar a ultratividade das normas coletivas até que novos acordos ou convenções sejam celebrados. A homologação sindical garantirá fiscalização efetiva dos direitos rescisórios, impedindo fraudes e irregularidades. Já a ultratividade preservará cláusulas sociais e econômicas dos instrumentos coletivos, evitando perdas de direitos durante períodos de negociação. Ambas as medidas devem ser regulamentadas por lei para fortalecer a segurança jurídica e promover equilíbrio nas relações de trabalho.	A extinção da ultratividade e da obrigatoriedade de homologação sindical fragilizou os as relações de trabalho, dificultando a fiscalização de rescisões e expondo categorias a períodos sem proteção normativa. Ao reinstaurar esses mecanismos complementares, garante-se continuidade de direitos e proteção contra fraudes, fortalecendo o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, uma vez que considera a vontade das partes durante todo o histórico de negociações e relações sindicais. A ausência de ambos mecanismos caracteriza interferência injustificada do Estado sobre a vontade das partes.	79	MAIORIA	Trabalhadores
CE	CE-I-3	I	Prestigiar e fortalecer a negociação coletiva como forma adequada para realizar ajustes na duração e no regime de trabalho - Manter os atuais limites constitucionais para a jornada de trabalho, estabelecidos no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal (44 horas semanais, e 8 horas diárias), e reforçar a negociação coletiva ou individual como instrumento adequado para estabelecer limites e regimes diferenciados de trabalho por dia, semana, mês ou ano, bem como compensações de jornada de trabalho. Em especial, estabelecer prioritariamente as cláusulas coletivas de trabalho, vedada sua ultratividade, como instrumento para realizar alterações (ampliação, criação, supressão ou redução) em direitos e deveres trabalhistas, e consolidar a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias.	A Negociação Coletiva é pilar constitucional (Art. 7º, XXVI), reconhecido pelo STF como o instrumento para o dinamismo das relações do trabalho, por meio da aplicação da regra do negociado sobre o legislado, incluída nos artigos 611-A e 611-B da CLT, bem como explicitamente adotada no Tema 1046/STF, que ressalva a negociação sobre a redução ou a supressão dos direitos absolutamente indisponíveis. A negociação coletiva é o instrumento de diálogo e cooperação que permite às empresas e aos trabalhadores, de comum acordo, a definição de soluções equilibradas e adaptadas às realidades de cada setor, acompanhando as inovações tecnológicas. Nesse sentido, a redução da jornada por lei, sem contrapartida em redução de salários, ou a fixação da ultratividade das cláusulas coletivas, são medidas rígidas, a serem rejeitadas, pois ignoram essas particularidades, elevam custos e reduzem a competitividade.	45	MINORIA	Empregadores
CE	CE-I-4	I	Publicidade de direitos coletivos e individuais - Orientar, esclarecer e divulgar os direitos trabalhistas — coletivos, individuais e indisponíveis — e previdenciário, em linguagem clara e acessível. A disseminação ocorrerá por meios eletrônicos, como sites, aplicativos e redes sociais, garantindo que toda a sociedade, especialmente trabalhadores e empregadores, tenham pleno conhecimento de suas garantias e deveres. Criar um portal eletrônico nacional, de caráter oficial e acesso público, para consolidar todas as leis e atos normativos infralegais (decretos, portarias etc.) pertinentes às Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda, bem como as de relações de trabalho e previdência. O portal deve indicar expressamente o status de cada norma (em vigor, revogada etc.), ser atualizado e possuir ferramentas de busca eficientes.	A complexidade e a dispersão das normas trabalhistas e previdenciárias no Brasil gera enorme insegurança jurídica e elevados custos. Um portal único e oficial simplifica o acesso à informação, aumenta a previsibilidade e reduz os riscos de litígios decorrentes da aplicação de regras desatualizadas ou conflitantes. Essa medida promove a transparência e desburocratiza o ambiente de negócios. A democratização do conhecimento sobre os direitos do trabalho e previdenciário é fundamental para fortalecer as relações empregatícias, prevenir conflitos e garantir o cumprimento da legislação. Esta proposta visa também capacitar cidadãos, tornando-os conscientes de seus direitos e obrigações.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
CE	CE-II-1	II	Criar um Sistema Nacional Unificado de Qualificação Profissional, integrando todos os entes ofertantes, articulado a um Observatório Dinâmico de Competências. Utilizando Big Data e Inteligência Artificial, o Observatório analisará vagas formais e informais e tendências do mercado em tempo real, identificando lacunas de qualificação. A CTPS Digital será integrada aos serviços de formação, com IA para pareamento de vagas e perfis, currículos assistidos, interoperabilidade de dados entre base pública e privada e orientação de carreira personalizada. Esses dados orientarão cursos técnicos e de formação contínua, alinhados às demandas regionais. O sistema priorizará políticas de inclusão produtiva, diversidade, empreendedorismo e economia popular, articulando-se com empresas parceiras. Ao registrar perfis e a trajetórias profissionais, o SINE ampliará o acesso a trabalho digno e tornará a intermediação de mão de obra mais célere, precisa e inclusiva.	A proposta cria um ecossistema de qualificação profissional responsivo às demandas do mercado, integrando instituições de ensino, setor privado e políticas públicas. Ao articular academia e indústria, garante currículos alinhados às competências exigidas, aumentando a empregabilidade e a competitividade produtiva. Reconhece também a relevância do trabalho autônomo e do microempreendedorismo, oferecendo formação contínua em gestão, marketing e inovação, reduzindo vulnerabilidades e fortalecendo a economia popular e solidária. A modernização da CTPS Digital, com IA e serviços de orientação, aprimora o pareamento entre perfis e vagas, acelerando a inserção laboral. Um observatório dinâmico, baseado em Big Data, permitirá identificar tendências e lacunas de habilidades, qualificando decisões públicas em adição ao fortalecimento do SINE, a intermediação torna-se mais ágil, inclusiva e eficaz, promovendo formalização, diversidade e acesso equitativo ao emprego.	123	AMPLA MAIORIA	Governo
CE	CE-II-2	II	Combate à Pejotização Irregular e Promoção da Qualificação Profissional no Mercado de Trabalho Criar políticas públicas que combatam a pejotização irregular no mercado de trabalho, com fiscalização ativa, regulamentação clara e critérios que diferenciem a prestação de serviços autônomos de vínculos empregatícios disfarçados. Paralelamente, implementar programas de qualificação profissional para trabalhadores em setores mais impactados por essa prática, promovendo a aquisição de competências compatíveis com as novas demandas do mercado, garantindo empregabilidade e proteção social.	A pejotização irregular desconfigura a relação de emprego, gerando precarização ao retirar direitos trabalhistas e dificultar o acesso à seguridade social. Diante das transformações do mercado e do avanço de novas formas de contratação, a qualificação profissional se torna essencial para proporcionar alternativas dignas aos trabalhadores. Essas ações articuladas garantem proteção trabalhista, ampliam o acesso a empregos formais e promovem a adequação às exigências do futuro do trabalho	79	MAIORIA	Trabalhadores
CE	CE-II-3	II	Programa Nacional Unificado para Colocação de PcDs e Jovens Aprendizizes no Mercado de Trabalho – Propõe-se criar um programa nacional unificado, integrado ao SINE e aos Serviços Sociais, com governança tripartite, destinado à colocação de pessoas com deficiência e jovens aprendizizes. O programa reunirá, em um único ambiente, a oferta de vagas, a qualificação profissional e a intermediação entre empresas, instituições formadoras e candidatos, permitindo identificar barreiras regionais que dificultam o cumprimento das cotas. Sugere-se a exclusão de PcDs e aprendizizes da base de cálculo das cotas legais, evitando distorções e incentivando sua contratação. Prevê-se ainda a emissão de certidões de cumprimento de cota ou certidão negativa com efeito de positiva quando, apesar dos esforços comprovados, não houver possibilidade real de preencher as vagas, reduzindo a litigiosidade e ampliando a transparência.	PcDs e jovens aprendizizes possuem direito ao trabalho, à capacitação e à progressão profissional. Contudo, muitas empresas enfrentam dificuldades concretas para cumprir as cotas, seja pela falta de candidatos qualificados, pela inexistência de vagas compatíveis ou pela baixa articulação entre sistemas de formação e o mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, PcDs e jovens seguem enfrentando barreiras de acesso às oportunidades. A integração do programa ao SINE e aos Serviços Sociais, que já possuem forte atuação em formação profissional e inclusão produtiva, amplia o alcance das ações e melhora a articulação entre oferta e demanda. Um programa nacional unificado, aliado à exclusão desses grupos da base de cálculo das cotas, fortalece a racionalidade normativa, incentiva a contratação, reduz contenciosos e direciona esforços para a inclusão produtiva efetiva, com segurança jurídica e maior eficiência na colocação profissional.	45	MINORIA	Empregadores
CE	CE-II-4	II	Incentivo para a realização de instrumentos de cooperação firmados entre o Governo, Serviços Sociais, Sindicatos e Federações - Criação de programa de cooperação entre o Poder Público e as referidas entidades representativas, para apoio, financiamento e execução de projetos de qualificação profissional voltados à formação de profissionais estratégicos ao desenvolvimento econômico e social, sobretudo para os setores com déficit de mão de obra, bem como para jovens profissionais, com a possibilidade ou não de inclusão na previsão orçamentária do ente público ou outras formas de incentivos pertinentes.	O déficit de mão de obra em diversos setores, seja em decorrência da especificidade do serviço ou da falta de qualificação dos empregados vem aumentando de forma considerável, sobretudo em razão da evolução tecnológica, impactando diretamente nos direitos sociais e no desenvolvimento econômico do país. A proposta busca institucionalizar a cooperação entre Governo, Serviços Sociais, Sindicatos e Federações, com possibilidade ou não de previsão orçamentária do ente público para esta finalidade ou outras formas de incentivos pertinentes, para fomentar projetos de formação profissional em áreas estratégicas. Esta medida amplia oportunidades de trabalho para os empregados, fortalece a economia, assegura a continuidade de serviços essenciais à população, possibilita garantir a atuação estatal na qualificação dos trabalhadores, beneficiando, portanto, empregados, empregadores e o próprio Estado.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
CE	CE-III-1	III	Integrar os microempreendedores individuais, autônomos, trabalhadores da economia popular solidária e micro e pequenas empresas nas políticas públicas de trabalho, por meio de programas de capacitação nas temáticas de gestão de negócios, cooperativismo, acesso a mercados e demais conhecimentos voltados ao desenvolvimento de suas atividades, garantindo formação continuada. Priorizar as políticas de inclusão produtiva, visando ampliar a proteção social e de renda, com a promoção da segurança econômica e da justiça social no mercado de trabalho.	Esta proposta reconhece a importância das identidades desses trabalhadores na economia brasileira, a fim de integrá-los de modo efetivo às políticas de trabalho, inclusive por meio da lei Paul Singer Nº. 15.068/2024. Isso inclui o desenvolvimento de programas de formação continuada adaptados às suas realidades e demandas. Esses segmentos carecem de apoio estruturado e acesso a qualificação de qualidade, pois são expostos à precarização. Ao priorizá-los, visa-se não apenas fortalecer o empreendedorismo e a economia popular solidária, mas também promover a formalização e a sustentabilidade de suas atividades, garantindo proteção e dignidade.	126	AMPLA MAIORIA	Governo
CE	CE-III-2	III	Implementar políticas que combatam a precarização das relações de trabalho no serviço público, restringindo a terceirização de atividades-fim e assegurando o provimento de cargos públicos por meio de concursos. Paralelamente, regulamentar o direito à negociação coletiva para servidores públicos, conforme previsto na Constituição e nas Convenções 151 e 154 da OIT. As negociações devem abranger remuneração, condições de trabalho e direitos funcionais, garantindo participação ativa das entidades representativas e promovendo equilíbrio nas relações entre Estado e servidores.	A terceirização indiscriminada no setor público fragiliza serviços essenciais e as condições de trabalho dos profissionais que os executam. Aliado a isso, a ausência da regulamentação do direito à negociação coletiva compromete a resolução democrática de conflitos no funcionalismo. Ao combinar o combate à precarização em conjunto com a negociação coletiva, promove-se um serviço público mais eficiente, equitativo e alinhado à valorização dos trabalhadores.	76	MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
CE	CE-III-3	III	Governança Baseada em Evidências e Articulação Federativa dos Recursos do FAT - Propõe-se implantar um Sistema de Monitoramento e Avaliação (M&A) para todas as políticas públicas financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O sistema deve se basear na gestão por evidências, exigindo Análise de Impacto Regulatório (AIR) prévia a cada nova política e Avaliação de Resultado Regulatório (ARR) para medir sua eficácia real. A execução e o monitoramento deste modelo devem ocorrer por meio de uma governança tripartite, com a utilização de recursos do FAT, que devem observar as particularidades locais e regionais.	Historicamente, a alocação de recursos do FAT é centralizada e carece de métricas de eficácia que comprovem seu retorno em empregabilidade. Esta proposta ataca essa lacuna, instituindo um sistema de M&A (AIR/ARR) que assegura a "solidez econômica e financeira" do fundo, pois condiciona o gasto à comprovação de resultados. Ao propor uma governança tripartite, cumpre-se a diretriz de "articulação federativa" e "integração com políticas sociais e produtivas" de forma transparente, eficiente e alinhada às demandas reais do mercado local, garantindo que o FAT cumpra sua "função essencial".	123	AMPLA MAIORIA	Empregadores
CE	CE-III-4	III	Inclusão, como tema transversal, de noções de Educação em Saúde e Segurança do Trabalho no Currículo Escolar - Instituir a obrigatoriedade da inclusão de conteúdos sobre Saúde e Segurança do Trabalho (SST), na grade curricular da educação básica, abrangendo escolas públicas e privadas. Esses conteúdos devem ser integrados de forma transversal às disciplinas já existentes, garantindo que crianças e jovens aprendam desde cedo sobre prevenção de acidentes, condições seguras no ambiente de trabalho e direitos do trabalhador. A implementação deverá ser acompanhada por capacitação específica para os professores e adaptada à realidade sociocultural de cada região.	Segundo dados do Observatório Digital de Segurança e Saúde no Trabalho, de 2012 a 2021, foram registrados 4,5 milhões de acidentes de trabalho no país, com 18.358 óbitos. Já em 2022 houve 392,6 mil notificações no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinam), sendo que 72,7% delas se referiram à acidentes graves, assim entendidos os casos que resultam em morte, mutilações ou que ocorrem com menores de dezoito anos. Não se pretende oferecer uma formação aprofundada no nível da educação básica, mas transmitir conhecimentos — de forma contextualizada, crítica e prática — sobre aquilo que a sociedade, por meio de suas leis e demais normas, considera adequado ou esperado em relação à segurança e à saúde no ambiente de trabalho. Esta medida contribuirá para a criação de uma cultura de prevenção, reduzindo riscos futuros. Ensinar os conceitos de SST nas escolas favorece o fortalecimento da cidadania e promove maior responsabilidade coletiva.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
CE	CE-IV-1	IV	Fiscalização Inteligente e Proativa. Equipar a fiscalização do trabalho com estrutura necessária para utilização de ferramentas tecnológicas – inteligência artificial, georreferenciamento, análise de redes sociais, drones – com o objetivo de aprimorar a capacidade de monitoramento e de fiscalização das condições de trabalho, detecção de trabalho análogo à escravidão, trabalho infantil, assédio e outras irregularidades nos ambientes de trabalho, garantindo maior capilaridade e eficácia da auditoria fiscal do trabalho.	A adoção de ferramentas tecnológicas avançadas fortalece a atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho ao permitir monitoramento contínuo, maior alcance territorial e respostas mais rápidas a indícios de irregularidades. Soluções como inteligência artificial, georreferenciamento, análise de redes sociais e drones ampliam a capacidade de identificar riscos ocultos, mapear padrões suspeitos e direcionar ações para áreas e setores mais vulneráveis. Essa abordagem proativa possibilita detectar precocemente situações de trabalho análogo à escravidão, trabalho infantil, assédio e outros descumprimentos, otimizando recursos, reduzindo a subnotificação e tornando a fiscalização mais estratégica, eficiente e orientada por evidências. Ao integrar tecnologia, dados e inteligência operacional, reforça-se a proteção das relações de trabalho e aprimora-se a efetividade do Estado na promoção de condições laborais dignas.	81	MAIORIA	Governo
CE	CE-IV-2	IV	Tornar efetivo, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o compartilhamento de dados específicos aos sindicatos representativos das categorias profissionais e patronais, com base no registro sindical (categoria e base territorial) e legislação vigente. Os dados analíticos dos trabalhadores como: nome do empregado, gênero, idade, data de admissão, função exercida e, quando aplicável, data da demissão, permite que o sindicato possa realizar políticas específicas para o benefício dos seus representados uma vez que possuirá o perfil exato de sua categoria. O mesmo se aplica para representação empresarial que também teria acesso ao cadastro das empresas de sua representação.	A disponibilização dos dados solicitados — que são fundamentais para que os sindicatos cumpram sua missão constitucional e protejam os trabalhadores — é juridicamente viável e amparada pela LGPD, desde que seguidas as condições apresentadas. O compartilhamento deve ser realizado exclusivamente com as entidades sindicais legalmente constituídas e com escopo limitado à sua base territorial e categoria, conforme estabelecido no registro sindical. O acesso e tratamento dos dados deverão ocorrer exclusivamente para finalidades legítimas, identificação de eventuais irregularidades e a formulação de políticas coletivas de proteção ao trabalhador. Além disso, as entidades sindicais serão submetidas a cláusulas de sigilo e responsabilização quanto ao uso correto dessas informações.	73	MAIORIA	Trabalhadores
CE	CE-IV-3	IV	Segurança Jurídica para Novas Formas de Trabalho - Garantir segurança jurídica para os diversos modelos contemporâneos de prestação de serviços, reconhecendo a pluralidade além do contrato tradicional de emprego. As novas formas de trabalho — incluindo atividades por plataforma, trabalho sob demanda, modelos híbridos, parcerias profissionais, cooperativismo, prestação de serviços especializados, além do trabalho autônomo — devem ser tratadas como legítimas expressões da modernização das relações laborais. É essencial analisar a realidade fática da relação de trabalho, e não havendo a identificação dos requisitos do vínculo empregatício, consolida-se o entendimento de que diferentes modelos contratuais são válidos e compatíveis com a legislação. Propõe-se, ainda, a criação de mecanismos acessíveis de proteção e cobertura previdenciária, com incentivo à contribuição, permitindo a expansão de oportunidades e a inovação.	O cenário atual de insegurança jurídica, marcado por interpretações que presumem fraude em qualquer modelo não tradicional, desestimula contratos legítimos e reduz oportunidades de inclusão produtiva. Assim como o STF consolidou a litude da terceirização (ADPF 324), é fundamental assegurar segurança jurídica aos diversos modelos contratuais que emergem da transformação tecnológica e econômica. As novas formas de trabalho ampliam a circulação de renda, criam oportunidades econômicas e atendem às necessidades de trabalhadores e empresas por maior flexibilidade. O foco contemporâneo deve ser a criação de instrumentos que garantam proteção social universal e adequada, independentemente da forma contratual, sem restringir o debate à defesa ou combate à "pejotização". A proposta fortalece a livre iniciativa, a boa-fé contratual e a ampliação de possibilidades de trabalho, ao mesmo tempo em que assegura mecanismos de proteção e sustentabilidade previdenciária para todos os trabalhadores.	46	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
CE	CE-IV-4	IV	Inovação e Proteção dos Trabalhadores – Propõe-se o fortalecimento da ferramenta Intermediação de mão de obra, atrelada ao sistema público de emprego, baseada em sistemas de análise de dados, objetivando a proteção e inclusão produtiva dos trabalhadores, centralizando as vagas ofertadas no mercado, identificando perfis profissionais e sugerindo aos trabalhadores as oportunidades e indicando aos empregadores candidatos aderentes às vagas ofertadas. A solução irá confrontar informações e bases de dados, permitindo ao governo identificar grupos que necessitam de qualificação e de proteção, seja por estarem desatualizados, seja por atuarem em ocupações em extinção devido à evolução tecnológica. A resposta aos impactos da tecnologia no emprego e nas novas formas de trabalho deve priorizar a requalificação e atualização profissional, especialmente por meio de parcerias público-privada e/ou entidades sindicais, assegurando aos trabalhadores as competências exigidas pelo novo cenário.	A tecnologia possui potencial para transformar setores e gerar novas oportunidades. O desafio é capacitar trabalhadores possibilitando que se adaptem às novas dinâmicas. Investimentos em qualificação profissional, alinhados às demandas do setor produtivo e às novas formas de trabalho, constituem a estratégia mais eficaz para promover inclusão produtiva e assegurar que os benefícios da inovação tecnológica alcancem toda a sociedade. A ferramenta aprimorará os processos de trabalho, fortalecerá a proteção social e orientará políticas públicas de qualificação profissional. Ainda, facilitará a identificação de vagas deficitárias de mão de obra e de ocupações em descontinuidade, otimizando o direcionamento dos investimentos públicos e de parcerias público-privadas ou com entidades sindicais. Busca-se viabilizar a transição e a integração de trabalhadores cujas atividades estejam ameaçadas pela automação ou digitalização, direcionando-os para novas funções alinhadas às demandas do mercado.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
DF	DF-I-1	I	Propomos que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estabeleça, uma Rede Consultiva Tripartite Igualitária permanente. Essa estrutura será composta por representantes do governo, de entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores, com mandato de dois anos, e possibilidade de uma recondução, como forma de fomentar a negociação coletiva.	O objetivo é promover o diálogo social qualificado e a construção de consensos sobre as políticas públicas laborais e sobre negociações coletivas em nível regional, considerando as especificidades e desafios locais. Tal iniciativa visa fortalecer a formulação e implementação de ações que combatam a desigualdade, promovam a igualdade de gênero, raça e inclusão de pessoas com deficiência, assegurem condições de trabalho dignas e decentes e estimulem o desenvolvimento socioeconômico sustentável.	47	MAIORIA	Governo
DF	DF-I-2	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046.	Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o negociado prevalece sobre o legislado exceto em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade. As convenções e acordos coletivos constituem no melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	44	MAIORIA	Empregadores
DF	DF-I-3	I	Fortalecer e expandir a legislação que assegura a efetividade da negociação coletiva entre entidades representativas dos trabalhadores e empregadores urbanos e rurais - reestabelecendo instrumentos como a ultratividade e eliminando a exigência de comum acordo para ajuizamento de dissídio coletivo, criar propostas de legislação que regulamente o direito à negociação coletiva para os/as servidores/as públicos/as para municípios, estados e união, nos três poderes (legislativo, executivo e judiciário). Além disso, é fundamental garantir o financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelas categorias e incorporada aos acordos e convenções coletivas.	A negociação coletiva é instrumento essencial para equilibrar as relações de trabalho e assegurar justiça social. É fundamental estimular e incentivar um ambiente institucional que valorize e assegure a efetividade da negociação coletiva - inclusive para servidores públicos - através do fortalecimento dos sindicatos representativos, com ampla base de representação, capazes de exercer plenamente seu papel de defesa dos trabalhadores urbanos e rurais. Além disso, também é necessário desenvolver e aperfeiçoar mecanismos ágeis e eficientes de resolução de conflitos, garantindo que a recusa injustificada de uma das partes em negociar desencadeie a utilização de medidas jurídicas céleres que assegurem o equilíbrio nas relações de trabalho. Essas medidas corrigem distorções jurídicas que impedem a defesa dos trabalhadores, fortalece a democracia sindical, dá transparência ao processo e consolida a negociação como eixo central da construção de melhores salários, condições dignas e maior segurança jurídica no mundo do trabalho. As relações de trabalho serão democráticas e equilibradas a partir da estruturação um sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, da garantia do direito ao financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelos trabalhadores e incorporada aos acordos e convenções coletivas. Também é necessário incentivar a autorregulação das organizações sindicais de trabalhadores e empresariais, promovendo que cada parte interessada, de forma autônoma, ajuste sua estrutura de representação diante das transformações dos sistemas produtivos, das cadeias produtivas e das bases setoriais, garantindo flexibilidade e adaptabilidade às mudanças do mundo do trabalho.	48	MAIORIA	Trabalhadores
DF	DF-II-1	II	SINE com Parcerias Público-Privadas: modernizar o Sistema Nacional de Emprego (SINE) para articular com as agências públicas, privadas e mistas. Expandir e fortalecer a iniciativa "Sine Aberto", fomentando o compartilhamento de dados (de forma alinhada à LGPD) e o uso de tecnologia para otimizar o matching de vagas e perfis. Implementar um modelo de reconhecimento por resultados, onde as agências parceiras são incentivadas pelo sucesso na colocação dos trabalhadores, aumentando a eficiência do sistema.	o SINE apresenta baixa efetividade, com baixa intermediação nas contratações formais, pela dificuldade na captação de vagas. Em vez de competir, o sistema público deve gerir um ecossistema de empregabilidade. A parceria com o setor privado e misto, que tem tecnologia e capilaridade, e um modelo de gestão por desempenho aceleram a recolocação, reduzem o desemprego de curto prazo e diminuem os custos para as empresas, tornando o mercado de trabalho mais dinâmico.	71	AMPLA MAIORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
DF	DF-II-2	II	Criar uma política nacional de formação profissional continuada articulada com os três entes da federação, e com a estrutura sindical dos trabalhadores e empregadores. Este sistema deve ser organizado, mantido e aprimorado permanentemente, como política de Estado, em nível local, setorial e regional. O sistema deve ser capaz de integrar a prospecção de demandas, articulação de oferta, desenvolvimento metodológico e atualização de conteúdos, garantindo coerência entre as políticas, de formação e as transformações do mercado de trabalho. O sistema deve tornar a política de qualificação profissional continuada a todos os trabalhadores, inclusive autônomos fomentando acesso prioritário para jovens, idosos, mulheres, pessoas com deficiência, população LGBTQIAPN+ e trabalhadores informais.	Os desafios do mundo do trabalho na nova era digital e a quarta revolução industrial exigem a qualificação profissional permanente dos trabalhadores e a educação permanente ao longo da vida. As mudanças permanentes no mercado de trabalho exigem a qualificação continuada de forma a assegurar a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho e a realocação profissional.	73	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores
DF	DF-II-3	II	Criar um sistema nacional unificado e integrado, com o sistema de qualificado, para as promoções de cursos de capacitação técnicas e tecnologia que atendam às áreas de déficit de profissionais, a partir de pesquisas de mercado de trabalho baseadas em competências. Desenvolvimento da conexão trabalhador-empregador, via SINE, por competência de trabalho, utilizando tecnologias como IA e BIG DATA para auxiliar nessa conexão.	O mercado de trabalho brasileiro passa por rápidas transformações impulsionadas pela tecnologia, pela digitalização dos processos produtivos e pelo surgimento de novas ocupações. No entanto, observa-se uma defasagem significativa entre a qualificação oferecida e as demandas reais do setor produtivo, o que resulta em altos índices de desemprego, principalmente entre os jovens, e dificuldade das empresas em preencher vagas estratégicas. A criação de um sistema nacional unificado e integrado com as plataformas de qualificação permitirá alinhar a oferta de cursos técnicos e tecnológicos às áreas de maior déficit de profissionais com base em competências. Ao utilizar pesquisas de mercado de trabalho baseadas em competências, será possível identificar as demandas emergentes e orientar a capacitação da população de forma mais eficaz. Além disso, a conexão direta entre trabalhadores e empregadores, via SINE, estruturada por competências, garantirá maior assertividade no processo de intermediação de mão de obra. O uso de ferramentas modernas e tecnologias como Inteligência Artificial e Big Data, permitirá cruzar informações em larga escala, identificando perfis, mapeando potenciais talentos e aproximando-os das oportunidades disponíveis, fortalecendo a empregabilidade e reduzindo a informalidade. Dessa forma, a proposta contribui para o fortalecimento das políticas públicas de trabalho e renda, promove a inclusão produtiva, amplia as oportunidades para os jovens e assegura maior eficiência no preenchimento das vagas de trabalho, reduzindo o descompasso entre oferta e demanda de qualificações no país.	73	AMPLA MAIORIA	Governo
DF	DF-II-4	II	Promover programas de qualificação profissional com governança tripartite, com foco em trabalhadores impactados por mudanças tecnológicas e ecológicas, especialmente em setores em declínio ou transformação. Focar em três eixos: 1) Formação inicial para jovens, alinhada à demanda produtiva; 2) Programas de requalificação para desempregados, que podem ou não ser associados ao seguro-desemprego, combinando atendimento psicossocial, orientação profissional e acompanhamento de trajetórias; e 3) Aprendizagem contínua para trabalhadores empregados, garantindo a adaptação às transições tecnológica, digital e demais demandas do mercado de trabalho.	O Brasil enfrenta um grave descasamento entre a qualificação da mão de obra e as necessidades do setor produtivo, um entrave à produtividade. Um modelo com governança liderada pelo setor produtivo, que conhece as demandas reais, garante a agilidade necessária para formar talentos para novas tecnologias e demais setores do mercado do trabalho. Focar em diferentes públicos (jovens, idosos, desempregados, empregados) cria um ecossistema de aprendizagem contínua, essencial para a competitividade do país.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
DF	DF-III-1	III	Seguro-Desemprego com Foco na Recolocação: vincular o recebimento do seguro-desemprego à matrícula e frequência em cursos de qualificação ou requalificação profissional alinhados às demandas do mercado. O benefício deve ser um instrumento de transição ativa, e não apenas de proteção passiva, transformando o período de desemprego numa oportunidade para o trabalhador aumentar a sua empregabilidade.	O modelo atual desestimula a rápida busca por recolocação. Ao condicionar o benefício à qualificação, o sistema torna-se mais eficiente: o trabalhador retorna mais preparado para o mercado, reduzindo o tempo de recebimento do auxílio e a pressão sobre o FAT. Para as empresas, significa uma oferta maior de mão de obra qualificada.	51	MAIORIA	Empregadores
DF	DF-III-2	III	Fortalecer o FAT como financiador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda e de lastro para o BNDES e apoiar o investimento em infraestruturas econômica e social, eliminando as transferências deste Fundo para o financiamento da previdência social, e destinando no mínimo 10% da arrecadação de recursos tributários direcionados ao FAT para o custeio das ações de qualificação profissional, de intermediação de mão de obra, de geração de emprego e demais políticas ativas de trabalho, emprego e renda.	As PTER estão reduzidas a um mínimo em razão do enfraquecimento do FAT como financiador de políticas ativas, tais como as de qualificação, intermediação e de geração de renda. Esse problema se origina na destinação de recursos tributários vinculados ao FAT para o pagamento de benefícios previdenciários, instituída pela EC 103 (reforma da previdência). A previsão para os próximos anos é de que a cada ano sejam destinados cerca de R\$ 17 bilhões para a previdência. Com isso, o atual orçamento do FAT acaba destinando menos de 1% das suas receitas para as ações de qualificação profissional, intermediação de mão de obra e geração de emprego e renda. O problema se reflete no subfinanciamento dos programas das secretarias de estados e municípios que estão conveniadas com o FAT. A proposta, portanto, visa eliminar a causa do subfinanciamento das políticas ativas de mercado de trabalho, mediante a eliminação da transferência de recursos para a previdência social e, principalmente, uma meta mínima de aplicação nessas políticas ativas, orientando a elaboração e aprovação dos orçamentos anuais do FAT.	48	MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
DF	DF-III-3	III	Promover a integração das políticas públicas de emprego, trabalho e renda no Brasil entre diversas esferas de governo e órgãos gestores, por meio da criação do Sistema Nacional Integrado de Emprego, Trabalho e Renda (SINETRAB), contando com uma articulação intergovernamental, de forma a evitar a sobreposição de ações, e a aumentar a eficiência na alocação de recursos dos fundos públicos e na produção de uso de dados para monitoramento e avaliação	A fragmentação histórica das políticas públicas de emprego, trabalho e renda no Brasil entre diversas esferas de governo e órgãos gestores resulta num quadro de pouca articulação interinstitucional, sobreposição de ações, baixa eficiência na alocação de recursos dos fundos públicos e deficiência na produção de uso de dados para monitoramento e avaliação. Os principais fundos que financiam essas políticas, como FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador e o FNDE – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (via PRONATEC), muitas vezes atuam de forma desconectada, dificultando a implementação de ações coordenadas e efetivas. Com o SINETRAB e a integração dos fundos e sistemas de informação, o Brasil poderá elevar significativamente a eficácia e a transparência das políticas de emprego, trabalho e renda, garantindo que os recursos disponíveis gerem impacto real na vida dos trabalhadores e na economia.	47	MAIORIA	Governo
DF	DF-III-4	III	Publicidade das Normas Trabalhistas e Previdenciárias: criar um portal eletrônico nacional, de caráter oficial e acesso público, para consolidar todas as leis e atos normativos infralegais (decretos, portarias etc.) pertinentes às políticas de trabalho, emprego e renda, bem como as relações de trabalho e previdência. O portal deve indicar expressamente o status de cada norma (em vigor, revogada etc.), e ser atualizado em tempo real, bem como possuir ferramentas de busca eficientes.	A complexidade e a dispersão das normas trabalhistas e previdenciárias no Brasil geram enorme insegurança jurídica e elevados custos de conformidade para as empresas. Um portal único e oficial simplifica o acesso à informação, aumenta a previsibilidade e reduz os riscos de litígios decorrentes da aplicação de regras desatualizadas ou conflitantes. Essa medida promove a transparência e desburocratiza o ambiente de negócios.	54	MAIORIA	Consenso
DF	DF-IV-1	IV	Formalização de Trabalhadores: Promover a formalização do trabalho e a inclusão produtiva por meio de três eixos: 1) Incentivos à Contratação, com redução de tributos e simplificação burocrática; 2) Flexibilização dos contratos de trabalho com Segurança Jurídica, como porta de entrada para o mercado; e 3) Qualificação Profissional, ampliando a capacitação da mão de obra para os postos de trabalho formais.	A alta informalidade e a exclusão de grupos vulneráveis geram elevado custo social e econômico ao Brasil. As principais barreiras à formalização são a alta carga tributária, a burocracia e a rigidez contratual. A simplificação de regras diminui o custo de entrada na formalidade. Conjuguar incentivos fiscais para a contratação de trabalhadores com uma forte qualificação profissional cria um ciclo virtuoso, estimulando a criação de vagas e preparando os trabalhadores. Essa abordagem integrada é o caminho mais eficaz para ampliar o emprego formal, fortalecer a proteção social e garantir um crescimento sustentável e equitativo.	25	MINORIA	Empregadores
DF	DF-IV-2	IV	Propõe-se o fortalecimento da Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho e a reforma da seguridade social, assegurando proteção integral e universal a todos os trabalhadores, formais e informais. É fundamental reforçar a fiscalização, com mais auditores, estrutura e autonomia técnica; ampliar a participação dos trabalhadores em CIPAs e comissões bipartites, com autonomia e proteção; e revisar as Normas Regulamentadoras com participação paritária, sem retrocessos. Devem-se combater a subnotificação de acidentes e doenças, garantindo emissão da CAT e responsabilização por omissões. A política deve abranger as novas formas de trabalho (plataformas digitais, e de teletrabalho, terceirização), com igualdade de direitos e crítica à terceirização irrestrita, além de integrar MTE, SUS e Justiça do Trabalho em ações de prevenção, reabilitação e reparação, com sustentabilidade financeira e justiça intergeracional.	A proposta busca enfrentar os desafios na promoção da saúde e segurança no trabalho, garantindo condições dignas, prevenção de acidentes e proteção da vida. O fortalecimento da fiscalização, a ampliação da participação social, a revisão responsável das NRs e o combate à subnotificação são medidas urgentes diante da informalidade, terceirização e novas formas de trabalho. A atuação intersetorial entre MTE, SUS e Justiça do Trabalho é essencial para ações de prevenção, assistência e responsabilização. Paralelamente, a reforma da seguridade social deve assegurar proteção universal, sustentabilidade financeira e justiça intergeracional, garantindo direitos previdenciários e trabalhistas a todos, formais e informais. A integração dessas políticas reafirma o compromisso com o trabalho decente, a valorização da vida e a dignidade humana, conforme princípios constitucionais e normas internacionais.	32	MINORIA	Trabalhadores
DF	DF-IV-3	IV	Criação do Programa Renova Jovem como um programa de qualificação destinado a jovens de 14 a 18 anos, com paridade de vagas, estudantes do ensino médio, com prioridade para aqueles em situação de vulnerabilidade social. O objetivo é oferecer formação, oportunidades e futuro, unindo capacitação profissional e incentivo financeiro. O programa é contínuo, dividido em módulos de 6 meses, permitindo participação por até 2 anos. Entre os cursos oferecidos estão informática, programação, design, e-commerce, administração, empreendedorismo, atendimento ao cliente e vendas, com possibilidade de novos módulos conforme a demanda. Os participantes recebem bolsa de meio salário mínimo como apoio, desde que mantenham matrícula em escola pública, boas notas e frequência regular.	O Renova Jovem surge como alternativa inclusiva e prática, diante da limitação e burocracia dos programas de jovem aprendiz, ampliando o acesso ao conhecimento e fortalecendo a juventude para o futuro.	69	AMPLA MAIORIA	Governo
DF	DF-IV-4	IV	Fomento à Inovação e Qualificação na Era da Inteligência Artificial (IA): fomentar o uso da Inteligência Artificial (IA) como ferramenta para a competitividade. A resposta aos impactos da IA deve ser a requalificação da força de trabalho, por meio de parcerias público-privadas.	A IA tem o potencial de aumentar a produtividade nos setores que a adotam, elevando a competitividade do país. O verdadeiro desafio não é frear a tecnologia, mas capacitar a mão de obra. O investimento em qualificação, em parceria com o setor produtivo, é a estratégia mais eficaz para que os trabalhadores se beneficiem dos ganhos de produtividade.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
ES	ES-I-1	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado. Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado nas matérias que não envolvam direitos absolutamente indisponíveis, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho. Essa valorização deve respeitar os limites constitucionais e legais, assegurando a proteção mínima ao trabalhador e a segurança jurídica nas relações laborais.	A negociação coletiva é um dos pilares do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reafirmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o “negociado prevalece sobre o legislado”, exceto em matérias absolutamente indisponíveis. A valorização dos instrumentos coletivos permite que convenções e acordos reflitam as necessidades reais de cada setor econômico, considerando as especificidades da atividade e o dinamismo das relações de trabalho, especialmente diante das transformações provocadas pelas inovações tecnológicas.	50	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
ES	ES-I-2	I	Fortalecimento da negociação coletiva: Criar e manter um ambiente institucional que valorize a negociação coletiva, com leis que incentivem e assegurem a sua efetividade. Fortalecer sindicatos representativos, públicos e privados, com ampla base de representação, capazes de exercer plenamente seu papel de defesa dos trabalhadores. Desenvolver mecanismos ágeis e eficientes de resolução de conflitos, assegurando equilíbrio nas relações de trabalho. Estruturar um sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, de modo a promover e consolidar um sistema democrático e equilibrado de relações de trabalho. Valorização da negociação coletiva por meio do restabelecimento da ultra atividade normativa, dentro de um marco legal que defina limites, exceções e mecanismo de revisões. Aprovar legislação que regulamente o direito à negociação coletiva para os/as servidores/as públicos/as para municípios, estados e união, nos três poderes (legislativo, executivo e judiciário).	Não apresentada.	69	MAIORIA	Trabalhadores
ES	ES-I-3	I	Promover e ampliar os mecanismos de resolução de conflitos coletivos do trabalho no âmbito das Superintendências Regionais do Trabalho, em especial a mediação de conflitos coletivos, bem como, promover o estímulo à Negociação Coletiva Sindical Direta.	A presente proposta visa a aprimorar estruturalmente os serviços de mediação de conflitos coletivos do trabalho no âmbito das Superintendências Regionais, mediante o investimento em infraestrutura física, tecnológica, valorização e capacitação permanente da equipe técnica e administrativa das Seções de Relações do Trabalho, prevenindo a judicialização e promovendo a paz social.´	73	MAIORIA	Governo
ES	ES-II-1	II	Abordagem - Mercado e futuro do trabalho: intermediação, qualificação profissional e competências. Transformação do SINE por meio de Parcerias Público-Privadas. Modernizar o Sistema Nacional de Emprego (SINE), transformando-o em uma plataforma integrada de governança, com articulação entre agências públicas e privadas. Expandir e fortalecer a iniciativa “Sine Aberto”, promovendo o compartilhamento seguro de dados, em conformidade com a LGPD, e incorporando tecnologias como inteligência artificial para aprimorar o cruzamento entre perfis profissionais e oportunidades de trabalho. Implementar um modelo de remuneração por desempenho, no qual as agências parceiras sejam incentivadas com base na efetiva colocação e permanência dos trabalhadores, aumentando a eficiência e a responsividade do sistema.	O SINE apresenta baixa efetividade na intermediação de contratações formais, principalmente pela dificuldade na captação de vagas. Em vez de competir com o setor privado, o sistema público deve atuar como gestor de um ecossistema de empregabilidade. A parceria com empresas privadas, que dispõem de tecnologia, capilaridade e agilidade, aliada a um modelo de gestão orientado por resultados, pode acelerar a recolocação profissional, reduzir o desemprego de curto prazo e diminuir os custos operacionais para as empresas, tornando o mercado de trabalho mais dinâmico e inclusivo.	47	MINORIA	Empregadores
ES	ES-II-2	II	Educação Continuada e Requalificação Profissional em um cenário de transições: Organizar, manter, monitorar e aprimorar permanentemente um sistema de formação profissional continuada, articulando as diversas instituições, com uma estratégia nacional que esteja 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. O sistema também deve garantir acesso prioritário para jovens, mulheres, pessoas com deficiência, idosos, população LGBTQIAPN+ e trabalhadores informais.	Não apresentada.	72	MAIORIA	Trabalhadores
ES	ES-II-3	II	Estimular a conclusão no âmbito do Congresso Nacional do processo de ratificação da Convenção 190, adotada pela Conferência da Organização Internacional do Trabalho de 2019. A convenção tem por objeto eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, promovendo no presente e no futuro do trabalho ambientes laborais realmente igualitários, sem assédio e violência, inclusive de gênero e com respeito aos Direitos Humanos.	A conclusão do processo de ratificação da Convenção nº 190 iniciado pelo Governo Federal e em trâmite no Congresso Nacional representará um importante marco no reconhecimento da violência e do assédio no ambiente de trabalho, incluindo o de gênero, como violações fundamentais dos direitos humanos. O texto da Convenção amplia os conceitos relacionados à violência e ao assédio no trabalho, apontando o papel dos empregadores na prevenção e na sua eliminação, estabelecendo medidas práticas para lidar com casos de violação. Com conclusão da ratificação e adoção da Convenção 190, espera-se que mais ações concretas sejam tomadas para garantir um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, contribuindo para a promoção da igualdade e do respeito aos direitos humanos no mundo do trabalho.	73	MAIORIA	Governo
ES	ES-II-4	II	Qualificação Profissional. Promover um programa de qualificação profissional e intermediação com governança tripartite, com foco em trabalhadores impactados por mudanças tecnológicas e ecológicas, especialmente em setores em declínio ou transformação. Focar em três eixos: 1) Formação inicial para jovens, alinhada à demanda produtiva e ao Novo Ensino Médio; 2) Programas de requalificação para desempregados, que podem ser associados ao seguro-desemprego; e 3) Aprendizagem contínua para trabalhadores empregados, garantindo a adaptação às transições tecnológica e digital.	O Brasil enfrenta um grave descasamento entre a qualificação da mão de obra e as necessidades do setor produtivo, um entrave à produtividade. Um modelo com governança liderada pelo setor produtivo, que conhece as demandas reais, garante a agilidade necessária para formar talentos para as novas tecnologias. Focar em diferentes públicos (jovens, desempregados, empregados) cria um ecossistema de aprendizagem contínua, essencial para a competitividade do país. Avaliar a utilização de recursos públicos tais como: FAT, Sistema S, parcerias público e privadas entre outros.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
ES	ES-III-1	III	Seguro-Desemprego com Foco na Recolocação. Transformar o seguro-desemprego em um instrumento ativo de transição profissional, por exemplo, vinculando seu recebimento à matrícula e frequência em cursos de qualificação ou requalificação alinhados às demandas do mercado. O objetivo é aproveitar o período de desemprego para ampliar a empregabilidade do trabalhador e da trabalhadora, promovendo sua rápida reinserção no mercado de trabalho.	O modelo atual do seguro-desemprego tende a funcionar como proteção passiva, o que pode desestimular a busca imediata por recolocação. Ao condicionar o benefício à participação em ações de qualificação, o sistema se torna mais eficiente e sustentável: o trabalhador retorna ao mercado mais preparado, reduzindo o tempo de recebimento do auxílio e a pressão sobre o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Para as empresas, isso representa uma ampliação da oferta de mão de obra qualificada, contribuindo para um mercado de trabalho mais dinâmico e competitivo.	51	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
ES	ES-III-2	III	Financiamento Sustentável do FAT: Fortalecer o FAT- Fundo de Amparo ao Trabalhador- como financiador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda e de lastro para o BNDES apoiar o investimento em infraestruturas econômica e social, eliminando as transferências deste Fundo para o financiamento da previdência social, e fortalecer o FGTS– Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na proteção do trabalhador e da trabalhadora e no financiamento de políticas de moradia, saneamento e infraestruturas econômica e social. É fundamental evitar que recursos dos Fundos sejam drenados para ações que não fazem parte de suas atribuições e finalidades, para garantir a eficácia necessária frente aos desafios atuais do mundo do trabalho, como no caso de recursos do FAT que tem financiado a previdência social. É necessário também diversificar as fontes de financiamento do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), aprimorar sua gestão, e garantir sua aplicação transparente e eficiente em políticas de emprego e renda.	Em resumo, o fortalecimento do FAT é fundamental para proteger o trabalhador em momentos de vulnerabilidade, investir na sua qualificação e fomentar o desenvolvimento econômico do país de forma mais inclusiva e sustentável.	70	MAIORIA	Trabalhadores
ES	ES-III-3	III	Recompor e fortalecer a estrutura física, de pessoal (administrativo e da Inspeção do Trabalho) e tecnológica das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) e do Sistema Público de Trabalho Emprego e Renda - SPTR, mediante modernização administrativa, técnica e orçamentaria adequada, inclusive com a destinação de recursos do Fundo de Amparo do Trabalhador - FAT, visando a assegurar a efetiva regionalização da execução das políticas públicas de emprego, trabalho, renda e de Inspeção do Trabalho, revertendo o desmonte institucional ocorrido e fortalecendo suas ações, o diálogo tripartite, a erradicação do trabalho escravo e a eliminação do trabalho infantil com inserção no sistema de aprendizagem profissional nos moldes do "Projeto Feira Livre de Trabalho Infantil" e a qualificação profissional de jovens.	Recompor a capacidade de atuação das Superintendências Regionais do MTE e do Sistema Público de Trabalho Emprego e Renda - SPTR, com a utilização também de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, é condição essencial para a implementação e gestão regionalizada de políticas públicas de emprego, trabalho, renda e de Inspeção na promoção do trabalho decente. As estruturas físicas e tecnológicas das Superintendências precisam ser melhoradas visando à prestação de serviços à população do Estado. A realização de concurso público para o pessoal administrativo e a convocação dos auditores aprovados no último concurso, inclusive no cadastro de reserva, são medidas fundamentais para a gestão efetiva das políticas públicas a cargo da Administração do Trabalho.	72	MAIORIA	Governo
ES	ES-IV-1	IV	Formalização de Trabalhadores Informais. Promover a formalização do trabalho e a inclusão produtiva de jovens e pessoas com deficiência por meio de três eixos estratégicos: 1) Incentivos à contratação – com redução temporária de tributos e simplificação burocrática para o primeiro emprego formal; 2) Flexibilização com segurança jurídica – ampliando o uso de contratos como o intermitente, já validado pelo STF, como porta de entrada para o mercado, com garantias mínimas de proteção; 3) Qualificação profissional – fortalecendo a capacitação da mão de obra para os postos de trabalho formais, com foco nas demandas reais dos setores produtivos.	A elevada informalidade e a exclusão de grupos vulneráveis geram impactos sociais e econômicos significativos. As principais barreiras à formalização são a carga tributária, a burocracia e a rigidez contratual. A simplificação das regras reduz o custo de entrada na formalidade. Ferramentas como o contrato intermitente, já reconhecido pelo STF, são essenciais para a inserção, mas exigem segurança jurídica para superar resistências, especialmente no meio rural. A conjugação de incentivos fiscais com qualificação profissional cria um ciclo virtuoso, estimulando a geração de empregos formais, fortalecendo a proteção social e promovendo um crescimento econômico mais inclusivo e sustentável.	45	MINORIA	Empregadores
ES	ES-IV-2	IV	Assegurar aos trabalhadores que laboram por meio de plataformas digitais os Direitos Constitucionais Fundamentais de Trabalho, independente da natureza do vínculo, garantindo-lhes a manutenção de condições de trabalho flexíveis, como já ocorre com os trabalhadores avulsos.	A necessidade de regulamentação expressa do trabalho plataformizado, sem afetar o estímulo à inovação tecnológica, impõe-se na medida em que de um lado as empresas que operam por meio desse modelo de negócio necessitam de segurança jurídica e de outro porque se espalhou o trabalho precarizado por meio de plataformas digitais realizado por centenas de milhares de trabalhadores no Brasil. A afirmação dos Direitos Fundamentais Constitucionais desses trabalhadores a par de constituir medida essencial a evitar que no Século XXI, apesar de todo o avanço tecnológico, venham a ser suprimidos direitos laborais conferidos aos trabalhadores há muitas décadas, também promoverá a concorrência leal e evitará o dumping social.	72	MAIORIA	Trabalhadores
ES	ES-IV-3	IV	A terceirização de atividades por meio de Pessoa Jurídica Prestadora de Serviços é admitida pela Lei nº 6.019, de 1974, com as alterações da reforma trabalhista de 2017, cuja constitucionalidade foi afirmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema de Repercussão Geral 725 e da ADPF 324. Contudo, deve ser aprimorado o combate à fraude e a ilicitude na "pejotização" consistente na contratação de trabalhador subordinado ilicitamente por meio da importante política pública do MEI - Micro Empreendedor Individual - que não é pessoa jurídica e a sua subordinação é vedada pela Lei nº 123, de 2006 - ou como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando a mascarar vínculo empregatício por meio da formalização contratual autônoma, em fraude à relação de emprego.	A Inspeção do Trabalho tem constatado nos últimos anos uma escalada na degradação de empregos formais e a sua substituição por contratos formais com pessoas físicas, como se pessoas jurídicas fossem, transformando artificialmente a realidade. Isto cada vez mais ocorre em atividades auxiliares com baixa remuneração, mas também em profissões com maior status social. Admitir-se que a forma prevaleça sobre o fato, legitimando a fraude e a ilicitude, levará à destruição do Estado Social, a uma grave elisão fiscal, previdenciária e do FGTS, ao colapso dos fundos públicos essenciais ao desenvolvimento do nosso país afetando sobremaneira as políticas de transferência de rendas, as organizações sindicais e as políticas de fomento à cultura e à capacitação profissional realizadas pelo Sistema S.	71	MAIORIA	Governo
GO	GO-I-1	I	Fortalecimento da negociação coletiva como instrumento central de regulação das relações de trabalho, com estímulo à solução autônoma de conflitos e à valorização do diálogo social tripartite (governo, trabalhadores e empregadores).	Fortalecimento da negociação coletiva como instrumento central de regulação das relações de trabalho. Justifica-se pela necessidade de resgatar o protagonismo da negociação coletiva como meio legítimo e eficaz de composição de interesses entre empregadores e trabalhadores, estimulando soluções autônomas e cooperativas em detrimento da excessiva judicialização. O incentivo ao diálogo social tripartite reforça a corresponsabilidade das partes e contribui para a construção de relações laborais mais equilibradas e sustentáveis.	114	AMPLA MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
GO	GO-I-2	I	Prestigiar e fortalecer a negociação coletiva como forma adequada para realizar ajustes na duração e no regime de trabalho: os atuais limites constitucionais para a jornada de trabalho, estabelecidos no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal permitem a negociação coletiva como instrumento adequado para estabelecer limites e regimes diferenciados de trabalho por dia, semana, mês ou ano, bem como compensações de jornada de trabalho, vedada a ultratividade, valorizando o negociado sobre o legislado.	A Negociação Coletiva é pilar constitucional (Art. 7º, XXVI), reconhecido pelo STF como o instrumento para o dinamismo das relações do trabalho, por meio da aplicação da regra do negociado sobre o legislado, incluída nos artigos 611-A e 611-B da CLT, bem como explicitamente adotada no Tema 1046/STF, que ressalva a negociação sobre a redução ou a supressão dos direitos absolutamente indisponíveis. A negociação coletiva é o instrumento de diálogo e cooperação que permite às empresas e aos trabalhadores, de comum acordo, a definição de soluções equilibradas e adaptadas às realidades de cada setor, acompanhando as inovações tecnológicas.	71	MAIORIA	Empregadores
GO	GO-I-3	I	Regulamentação da Convenção nº 151/OIT e a Institucionalização da Negociação Coletiva para o Serviço Público: Regularizar mesas de negociação paritárias criadas por lei; pautas que contemplem índice de reajuste, carreira, correções salariais, jornada e regime de trabalho, dimensionamento e qualidade do serviço público; assegurar dispensa remunerada, acesso a informações uso de instalações sem discriminação antissindical; mecanismos de mediação, conciliação e arbitragem para resolução de conflitos no processo negocial; licença remunerada e todas as vantagens do cargo para exercício do mandato sindical; liberação mínima de 3 dirigentes e um a mais para cada 5 mil filiados; licença para exercício de mandato com os benefícios de ascensão da carreira do servidor ativo; concessão de períodos de afastamento remunerado ao dirigente sindical sem liberação integral para participar de atividades sindicais e consignação em folha de pagamento da contribuição associativa com repasse aos sindicatos.	Considerando a centralidade dos trabalhadores do setor de serviços — que engloba uma vasta e essencial parcela de servidores públicos nas áreas de saúde, educação, segurança e administração — e o mandato do Eixo II (Políticas Públicas para a Promoção do Emprego, do Trabalho Decente e da Transição Justa) da II CNT, propõe-se a priorização máxima da regulamentação da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Brasil ratificou a Convenção 151, que trata da proteção do direito de organização e dos processos de fixação das condições de trabalho na administração pública. No entanto, a ausência de legislação nacional regulamentadora plena impede que milhões de servidores públicos exerçam plenamente seu direito à negociação coletiva, uma lacuna que precisa ser corrigida para democratizar as relações de trabalho no Estado.	71	MAIORIA	Trabalhadores
GO	GO-I-4	I	Fortalecer os mecanismos de solução consensual de conflitos trabalhistas, com ênfase na mediação e conciliação no âmbito do MTE, por meio do aprimoramento da infraestrutura e capacitação técnica das equipes. Incentivar a inserção de cláusulas de mediação ou arbitragem nos instrumentos coletivos, priorizando o diálogo antes da judicialização. Elaborar guias de boas práticas negociais que promovam a cultura da cooperação e soluções inovadoras, assegurando a prevalência dos direitos e benefícios negociados coletivamente, inclusive no setor público. Ampliar a publicidade e o acesso às informações sobre direitos trabalhistas — coletivos, individuais e indisponíveis — em linguagem simples e acessível, por meios eletrônicos, fortalecendo o conhecimento, a prevenção de conflitos e o cumprimento da legislação.	Sem justificativa	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
GO	GO-II-1	II	Fortalecimento das plataformas públicas de intermediação (como o SINE e o Gov.br Trabalho), com integração a bases de dados de vagas privadas e uso de inteligência artificial para casar perfis e oportunidades.	Fortalecimento das plataformas públicas de intermediação (como o SINE e o Gov.br Trabalho), com integração a bases de dados de vagas privadas e uso de inteligência artificial para casar perfis e oportunidades. O aprimoramento das plataformas públicas é crucial para aumentar a eficiência da intermediação de mão de obra e democratizar o acesso às oportunidades de emprego. A integração com bancos de dados privados e o uso de ferramentas de inteligência artificial ampliam a capacidade de cruzamento entre perfis profissionais e vagas disponíveis, otimizando o tempo de recolocação e reduzindo assimetrias informacionais no mercado. Essa iniciativa reforça o papel estratégico do Sistema Nacional de Emprego (SINE) e moderniza a política pública de intermediação, em consonância com o processo de transformação digital da administração pública.	116	AMPLA MAIORIA	Governo
GO	GO-II-2	II	Programa Nacional Unificado para Colocação de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: estabelecer um programa unificado nacionalmente, integrado ao Sistema Nacional de Emprego (SINE), com governança tripartite, para combinar as necessidades de colocação no emprego ou aquisição de conhecimentos necessários à ocupação de uma vaga no trabalho (qualificação e capacitação) por pessoas com deficiência. Com isso, pode ser alcançada com eficiência a intermediação administrativa entre empresas, instituições que realizam formação profissional e os PcDs. Ao mesmo tempo, com alcance amplo, e participação de todos os interessados, tanto para oferta de vagas, oferta de qualificação e colocação profissional, é possível a identificação de necessidades regionais e identificar os motivos pelos quais não está sendo possível cumprir a cota. Por fim, esse programa deve prever expedição de certidões às empresas que comprovem o cumprimento da cota, ou deem certidão negativa com efeito de positiva nos casos em que não conseguem cumpri-la por razões alheias às suas vontades, de forma a evitar a litigiosidade administrativa e mesmo judicial sobre o tema.	As pessoas com deficiência têm direito ao trabalho e à formação profissional, bem como à ascensão profissional. As empresas a partir de 100 empregados têm obrigatoriedade de contratar PcDs proporcionalmente para seu número de empregados. Contudo, ainda há pessoas com deficiência sem emprego, seja por dificuldade de encontrar a vaga apropriada, seja por ausência de qualificação para as vagas existentes, e há muitas empresas que não conseguem preencher a cota, muito embora tentem. Apesar disso, são autuadas e precisam litigar administrativa e judicialmente, consumindo importantes recursos do Estado e das empresas. A criação de um programa nacional, unificado, integrado ao SINE, permitirá atrair todos os interessados e direcioná-los para o mesmo fim: a efetiva colocação profissional da pessoa com deficiência, com segurança jurídica.	55	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
GO	GO-II-3	II	Proposta de Redução da Jornada de Trabalho para Empregados. Aprovação da jornada 5x2, sem redução de salários para trabalhadores e trabalhadoras que ainda cumprem escala 6x1. Propomos a implementação gradual de jornadas de 36 a 40 horas semanais, com flexibilização de horários e monitoramento de desempenho.	Essa medida não apenas melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também fortalece a imagem da empresa, destacando-a como referência em responsabilidade social e valorização humana. Além disso, a redução da jornada permite abrir espaço para novas contratações, contribuindo para o desenvolvimento econômico e fortalecendo a equipe com diversidade de talentos. Programas de capacitação e incentivos internos podem acompanhar a medida, garantindo que produtividade e bem-estar caminhem juntos. Investir no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é investir na dignidade, motivação e eficiência de sua equipe um passo decisivo para empresas mais competitivas, humanas e sustentáveis.	67	MINORIA	Trabalhadores
GO	GO-II-4	II	Qualificação Profissional. Realizar avaliação sobre as políticas públicas existentes no campo da qualificação e da requalificação profissional, buscando identificar experiências bem-sucedidas e seus respectivos desafios. Assim, com base em tal avaliação, promover um programa de qualificação profissional e intermediação com governança tripartite, com foco em trabalhadores impactados por mudanças tecnológicas e ecológicas, especialmente em setores em declínio ou transformação. Focar em três eixos: 1) Formação inicial para jovens, alinhada à demanda produtiva e ao Ensino Médio e Superior; 2) Programas de requalificação para desempregados, que podem ser associados ao seguro-desemprego; e 3) Aprendizagem contínua para trabalhadores empregados, garantindo a adaptação às transições tecnológica e digital.	O Brasil enfrenta um grave descasamento entre a qualificação da mão de obra e as necessidades do setor produtivo, um entrave à produtividade. Um modelo com governança liderada pelo setor produtivo, que conhece as demandas reais, garante a agilidade necessária para formar talentos para as novas tecnologias. Focar em diferentes públicos (jovens, desempregados, empregados) cria um ecossistema de aprendizagem contínua, essencial para a competitividade do país. Avaliar a utilização de recursos públicos tais como: FAT, Sistema S, parcerias público e privadas entre outro.	93	MAIORIA	Consenso
GO	GO-III-1	III	Criação de um Observatório Nacional do Trabalho e da Renda, integrando informações sobre emprego, qualificação, seguridade e desenvolvimento econômico para gerar inteligência estratégica com vistas à instrução de gestores, pesquisadores, sociedade civil, bem como, subsidiar políticas públicas, com acesso amplo a toda sociedade.	A ausência de dados consolidados e atualizados sobre o mercado de trabalho dificulta a formulação e a avaliação de políticas públicas eficazes. A criação de um Observatório Nacional permitirá a integração de informações de diversas bases (CAGED, RAIS, IBGE, MTE, entre outras), gerando inteligência estratégica para subsidiar gestores públicos, pesquisadores e sociedade civil. Essa iniciativa fortalece a transparência, a coordenação interinstitucional e o monitoramento das políticas de trabalho, emprego e renda em nível nacional e regional.	109	AMPLA MAIORIA	Governo
GO	GO-III-2	III	Governança Baseada em Evidências e Articulação Federativa dos Recursos do FAT: propõe-se implantar um Sistema de Monitoramento e Avaliação (M&A) para todas as políticas públicas financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O sistema deve se basear na gestão por evidências, exigindo Análise de Impacto Regulatório (AIR) prévia a cada nova política e Avaliação de Resultado Regulatório (ARR) para medir sua eficácia real. A execução e o monitoramento deste modelo devem ocorrer por meio de uma governança tripartite, com a utilização de recursos do FAT, que devem observar as particularidades locais e regionais.	Historicamente, a alocação de recursos do FAT é centralizada e carece de métricas de eficácia que comprovem seu retorno em empregabilidade. Esta proposta ataca essa lacuna, instituindo um sistema de M&A (AIR/ARR) que assegura a "solidez econômica e financeira" do fundo, pois condiciona o gasto à comprovação de resultados. Ao propor uma governança tripartite, cumpre-se a diretriz de "articulação federativa" e "integração com políticas sociais e produtivas" de forma transparente, eficiente e alinhada às demandas reais do mercado local, garantindo que o FAT cumpra sua "função essencial".	64	MINORIA	Empregadores
GO	GO-III-3	III	Alterar o artigo 614, § 3º da CLT, que assegure a efetividade da negociação coletiva entre entidades de trabalhadores e empregadores urbanos e rurais, restabelecendo a possibilidade de ultratividade das cláusulas pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho, garantindo sua vigência até que novo instrumento seja firmado e eliminando a exigência de comum acordo para ajustamento de dissídio coletivo, garantindo o financiamento sindical por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelas categorias e incorporada aos acordos e convenções coletivas; ampliando a atuação da Fiscalização do Trabalho e garantindo também sua atuação como agente facilitador da atividade sindical, promovendo o diálogo social e a mediação de conflitos coletivos. Propõe-se também estratégias de mediação coletiva com mecanismos que avaliem a representatividade sindical, assegurando que a entidade reflita os interesses da categoria e tenha participação ativa da base.	É fundamental um ambiente institucional que valorize e assegure a efetividade da negociação coletiva, inclusive para servidores públicos, através do fortalecimento dos sindicatos, com ampla base de representação. Desenvolver e aperfeiçoar mecanismos eficientes de resolução de conflitos, garantindo que a recusa injustificada de uma das partes em negociar desencadeie a utilização de medidas jurídicas céleres que assegurem o equilíbrio nas relações de trabalho. Essas corrigem distorções jurídicas que impedem a defesa dos trabalhadores, fortalece a democracia sindical e consolida a negociação como eixo central da construção de melhores salários, condições dignas e maior segurança jurídica. As relações serão democráticas e equilibradas com estruturação do sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, da garantia do direito ao financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida em assembleia e incorporada aos acordos e convenções coletivas.	61	MINORIA	Trabalhadores
GO	GO-III-4	III	Criar uma ferramenta eletrônica dentro do portal gov.br, por meio do poder executivo federal, de caráter oficial e acesso público, para consolidar todas as leis e atos normativos infralegais (decretos, portarias, demais documentos públicos.) pertinentes às políticas públicas de emprego, trabalho e renda, bem como as de relações de trabalho, segurança e saúde no trabalho e previdência. A ferramenta deve indicar expressamente o status de cada norma (em vigor, revogada, etc.), ser atualizada e possuir mecanismos de busca eficientes, respeitada a LGPD.	A complexidade e a dispersão das normas trabalhistas e previdenciárias no Brasil geram enorme insegurança jurídica, elevados custos de conformidade para as empresas e dificuldade de acesso de informações aos trabalhadores. Um portal único e oficial simplifica o acesso à informação, aumenta a previsibilidade, reduz os riscos de litígios decorrentes da aplicação de regras desatualizadas ou conflitantes e promove a acessibilidade de direitos e garantias.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
GO	GO-IV-1	IV	Desenvolvimento de programas de apoio à transição tecnológica, reduzindo os impactos da automação sobre o emprego tradicional.	Desenvolvimento de programas de apoio à transição tecnológica, reduzindo os impactos da automação sobre o emprego tradicional. Justifica-se pela necessidade de preparar a força de trabalho para as transformações produtivas associadas à Indústria 4.0, inteligência artificial e digitalização. A adoção de políticas ativas de requalificação profissional e adaptação ocupacional reduz o desemprego estrutural e assegura a competitividade econômica, alinhando-se às estratégias da Política Nacional de Desenvolvimento Produtivo e Tecnológico e aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.	88	MAIORIA	Governo
GO	GO-IV-2	IV	Promover a inclusão produtiva de jovens, aprendizes e pessoas com deficiência (PcD) por meio de: (i) incentivos à contratação, com redução temporária de encargos e segurança jurídica; (ii) qualificação profissional voltada às vagas reais, com apoio do Sistema S e do FAT; (iii) adequação das cotas de Aprendiz e PcD à realidade setorial, excluindo da base funções que legal ou operacionalmente não podem ser preenchidas por esses públicos (Lista TIP), exijam habilitação legal (vigilante e motorista de transporte coletivo), envolvam risco de periculosidade ou insalubridade (saúde, vigilante) ou não demandem qualificação (serviços gerais), bem como as funções rurais, ressaltando as de cunho administrativo; e (iv) ampliação das condições e tipos de deficiência reconhecidos para cumprimento da cota, considerando limitações parciais e reabilitações.	A alta informalidade e a exclusão de grupos vulneráveis geram elevado custo social e econômico. As principais barreiras à formalização são a alta carga tributária e a burocracia. Conjugando incentivos fiscais com qualificação profissional é o caminho mais eficaz para preparar os trabalhadores e estimular as empresas a criar vagas. Contudo, os programas de cotas (Aprendiz e PcD) falham em seu objetivo de "inclusão produtiva" quando suas regras são inexecutáveis. Atualmente, as bases de cálculo são infladas com funções que, por razões legais ou operacionais, não podem ser ocupadas por aprendizes ou PcDs. Isso gera um ciclo de autuação e baixa inclusão, pois as empresas não encontram vagas seguras e adequadas para cumprir a meta. Adequar a base de cálculo não é reduzir a cota, mas torná-la realista e inteligente, garantindo que o esforço de contratação se concentre em vagas qualificadas e seguras, aumentando o sucesso e a efetividade da inclusão.	54	MINORIA	Empregadores
GO	GO-IV-3	IV	Criar legislação que assegure aos trabalhadores do setor público e privado igualdade salarial e direitos trabalhistas para funções idênticas; responsabilidade solidária entre contratantes e contratados; punição para fraudes trabalhistas; e vínculos diretos de emprego. Propõe-se ainda que a legislação estabeleça critérios objetivos para diferenciar a prestação de serviço autônomo, cooperado, ou de economia solidária, das relações de emprego nas empresas e no terceiro setor, reforçando a fiscalização e punindo aqueles que utilizem a pejotização como forma de burlar a CLT. É essencial assegurar que trabalhadores submetidos a subordinação, habitualidade e pessoalidade tenham reconhecido seu vínculo empregatício, com todos os direitos garantidos. A modernização das relações de trabalho deve ocorrer com respeito à dignidade humana e à valorização do trabalho seguro, estável, continuado e decente.	A ampliação irrestrita da terceirização, permitida pela legislação atual, tem aprofundado a precarização das relações de trabalho, reduzindo salários, benefícios e estabilidade, além de enfraquecer a representação sindical. É necessário revisar o marco legal da terceirização, restabelecendo limites que assegurem condições isonômicas entre trabalhadores diretos e terceirizados. A crescente pejotização das relações de trabalho tem se tornado um dos maiores desafios à proteção social no Brasil. Essa prática, que disfarça vínculos empregatícios sob a forma de pessoa jurídica, fragiliza direitos trabalhistas, reduz arrecadação previdenciária e aprofunda desigualdades.	63	MINORIA	Trabalhadores
MA	MA-I-1	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: Consolidando, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados os direitos absolutamente indisponíveis. Prevê-se ainda a criação de mecanismos que limitem a revisão judicial de cláusulas negociadas, assegurando estabilidade dos pactos firmados e segurança jurídica às empresas.	Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o "negociado pode prevalecer sobre o legislado" exceto em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade. As convenções e acordos coletivos constituem no melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	20	MINORIA	Empregadores
MA	MA-I-2	I	Respeito à organização sindical: garantir a liberdade de associação, sem discriminação ou represália, reconhecendo o papel essencial dos sindicatos na representação da classe trabalhadora, na luta por melhores condições de trabalho e na defesa de direitos. Inclui também a garantia de que o financiamento sindical seja definido democraticamente em assembleia dos trabalhadores, assegurando autonomia e legitimidade à vontade coletiva.	O respeito à organização sindical é condição indispensável para o exercício efetivo da liberdade sindical e da negociação coletiva, pilares reconhecidos pela Constituição Federal (art. 8º) e pelas Convenções nº 87 e nº 98 da OIT, ratificadas pelo Brasil. Garantir a liberdade de associação e proteger os trabalhadores contra discriminação ou represálias assegura que a representação sindical possa ocorrer de forma autônoma, democrática e legítima, sem interferência do empregador ou do Estado, fortalecendo o diálogo social e contribuindo para a construção de relações de trabalho mais equilibradas e estáveis. Permitir que o financiamento sindical seja definido em assembleia dos trabalhadores, assegurando custeio das entidades representativas e a vontade coletiva da categoria, garantindo transparência, independência e responsabilidade social. Evitando tanto a dependência financeira externa quanto a imposição de contribuições compulsórias alheias ao controle dos representados.	75	MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
MA	MA-I-3	I	Promoção ativa da negociação coletiva como instrumento de desenvolvimento e igualdade com campanhas de valorização institucional 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. Reconhecimento de boas práticas, instituindo um prêmio anual para reconhecer acordos e convenções coletivas que se destaquem a inovação pela promoção de condições de trabalho dignas, pela equidade e pela inclusão de cláusulas sociais. Fomento à Negociação Coletiva em setores vulneráveis, desenvolvendo 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 vulneráveis. Investir em modernização do sistema Mediador visando melhor acesso aos dados dos instrumentos coletivos registrados, facilitando triagem e pesquisa por temas e subtemas específicos.	Esta proposta foca na criação de ferramentas e infraestrutura para capacitar as partes envolvidas nas negociações coletivas. Isso inclui o desenvolvimento de plataformas digitais para acesso as bases de dados comparativas, a disponibilização de modelos de cláusulas, análises setoriais e estudos de impacto. A justificativa é que negociações complexas, que abrangem grandes categorias ou setores específicos, exigem um alto nível de informação e análise para serem bem-sucedidas. Ao fornecer esses recursos, o MTE capacita sindicatos e empresas a conduzirem discussões mais embasadas, estratégicas e justas, resultando em acordos mais equilibrados e duradouros.	68	MAIORIA	Governo
MA	MA-I-4	I	Fortalecer os mecanismos de solução consensual de conflitos trabalhistas, com ênfase na mediação e conciliação no âmbito do MTE, por meio do aprimoramento da infraestrutura e capacitação técnica das equipes. Incentivar a inserção de cláusulas de mediação ou arbitragem nos instrumentos coletivos, priorizando o diálogo antes da judicialização. Elaborar guias de boas práticas negociais que promovam a cultura da cooperação e soluções inovadoras, assegurando a prevalência dos direitos e benefícios negociados coletivamente, inclusive no setor público. Ampliar a publicidade e o acesso às informações sobre direitos trabalhistas — coletivos, individuais e indisponíveis — em linguagem simples e acessível, por meios eletrônicos, fortalecendo o conhecimento, a prevenção de conflitos e o cumprimento da legislação.	Não apresentada.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
MA	MA-II-1	II	SINE com Parcerias Público-Privadas - Transformar o Sistema Nacional de Emprego (SINE) em uma plataforma moderna de governança, articulando agências públicas e privadas. Expandir e fortalecer a iniciativa "Sine Aberto", fomentando o compartilhamento de dados (de forma alinhada à LGPD) e o uso de IA para otimizar o alinhamento entre vagas e perfis. Implementar um modelo de remuneração por resultados, onde as agências parceiras são bonificadas pelo sucesso na colocação e permanência dos trabalhadores no emprego, aumentando a eficiência do sistema.	O SINE apresenta baixa efetividade, com baixa intermediação nas contratações formais, pela dificuldade na captação de vagas. Em vez de competir, o sistema público deve gerir um ecossistema de empregabilidade. A parceria com o setor privado, que tem tecnologia e capilaridade, e um modelo de gestão por desempenho aceleram a recolocação, reduzem o desemprego de curto prazo e diminuem os custos para as empresas, tornando o mercado de trabalho mais dinâmico.	77	MAIORIA	Empregadores
MA	MA-II-2	II	Realizar estudo de viabilidade dos investimentos econômicos para identificar as oportunidades de geração de emprego e renda, respeitando a necessidade de cada região e direcionando melhor a qualificação profissional dos atores locais.	Regiões estão sendo exploradas, demandando contratações de mão de obras de outros estados, tendo em vista a carência de qualificação de profissionais locais.	90	MAIORIA	Trabalhadores
MA	MA-II-3	II	Observatório do Trabalho do Maranhão: 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 maranhense em relação às demandas futuras, subsidiando a formulação de planos de qualificação.	A implementação de um observatório permanente e dinâmico, alimentado por Big Data e Inteligência Artificial, seria uma ferramenta estratégica essencial para antecipar as transformações no mercado de trabalho. Essa plataforma analisaria dados de anúncios de vagas, tendências tecnológicas, relatórios setoriais e indicadores de desocupação para identificar, em tempo real, as competências mais demandadas, as profissões que estão surgindo e aquelas que estão se tornando obsoletas. A justificativa é que este monitoramento contínuo permite subsidiar a formulação de políticas públicas de qualificação profissional com agilidade e precisão, mapeando lacunas de habilidades da força de trabalho maranhense.	90	MAIORIA	Governo
MA	MA-II-4	II	Criar e implantar programa nacional de capacitação voltados ao público transversal (trabalhadores (as) desempregados (as), pessoas com deficiência, pessoas idosas, em vulnerabilidade socioeconômica, população LGBTQIAPN+, mulheres em igualdade de gênero e enfrentamento à violência, população negra e povos tradicionais - quilombolas, indígenas e ribeirinhos -, jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil e juvenludes), priorizando as vítimas de trabalho análogo ao escravo, egressos do sistema socioeducativo e egressos do sistema penitenciário, no que tange o acesso a empregos decentes, seguros e protegidos, fomentando sua autonomia econômica e social. A iniciativa será complementada por apoio psicossocial e acompanhamento individualizado na busca por vagas, visando prevenir a reincidência da vulnerabilidade. Tal política pública reforça o compromisso com a dignidade humana, a justiça social e a promoção de oportunidades equitativas, consolidando a cidadania e a igualdade no trabalho.	A reinserção plena e digna do público transversal (trabalhadores (as) desempregados (as), pessoas com deficiência, pessoas idosas, em vulnerabilidade socioeconômica, população LGBTQIAPN+, mulheres em igualdade de gênero e enfrentamento à violência, população negra e povos tradicionais - quilombolas, indígenas e ribeirinhos -, jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil, juvenludes), priorizando as vítimas de trabalho análogo ao escravo, egressos do sistema socioeducativo e egressos do sistema penitenciário, é um imperativo ético e social. Propomos um programa governamental robusto, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, focado na qualificação profissional dessas pessoas. Este programa oferecerá cursos adaptados às demandas do mercado de trabalho regional e às necessidades individuais dos egressos, com atenção especial às perspectivas de gênero, raça e deficiência.	80	MAIORIA	Consenso

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
MA	MA-III-1	III	Vincular o recebimento do seguro-desemprego à matrícula e frequência em cursos de qualificação ou requalificação profissional alinhados às demandas do mercado, condicionada à disponibilização gratuita dos cursos pelo poder público. O benefício deve ser um instrumento de transição ativa, e não apenas de proteção passiva, transformando o período de desemprego numa oportunidade para o trabalhador aumentar a sua empregabilidade.	O modelo atual desestimula a rápida busca por recolocação. Ao condicionar o benefício à qualificação, o sistema torna-se o mais eficiente: o trabalhador retorna mais preparado para o mercado, reduzindo o tempo de recebimento do auxílio e a pressão sobre o FAT. Para as empresas, significa uma oferta maior de mão de obra qualificada.	17	MINORIA	Empregadores
MA	MA-III-2	III	Garantia da Arrecadação e Combate à Fraude no FGTS: 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. c) A fiscalização das formas de contratação do trabalhador na modalidade de pessoa jurídica (PJ) com vista a identificar se não estão presentes os requisitos que caracterizam a relação de emprego previsto na CLT.	Não apresentada.	63	MINORIA	Governo
MA	MA-III-3	III	Criar o Programa Estadual de Valorização do Trabalhador Urbano e Rural na área pública e privada, com ações integradas voltadas à geração de emprego e renda, formalização e melhoria das condições de trabalho. O programa deverá: ampliar e desburocratizar o acesso ao microcrédito e apoio financeiro a pequenos produtores, autônomos e microempreendedores; promover a inclusão social, identificando os recursos disponíveis para financiar as políticas, incluindo fundos públicos, privados, nacionais e internacionais, oferecendo capacitação técnica e profissional de acordo com as vocações regionais a exemplo de: agricultura, pesca, artesanato, serviços, comércio, indústria e extrativismo, implantando e implementando feiras de comercialização direta e plataformas digitais para venda de produtos rurais e urbanos.	A valorização do trabalhador é essencial para o desenvolvimento econômico e social do Maranhão. Fortalecer o trabalho urbano e rural promove autonomia, dignidade e circulação de renda nos municípios.	78	MAIORIA	Trabalhadores
MA	MA-III-4	III	Implantar um serviço público de qualidade, com o Poder Público ampliando a contratação de servidores públicos concursados e estáveis em todas as áreas de implementação dos direitos sociais previstos constitucionalmente (educação, saúde, trabalho, moradia, lazer e segurança) e nas atividades típicas de Estado.	Necessidade do Estado assumir o seu papel de garantidor dos direitos sociais, bem como de fortalecer atividades típicas de Estado.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
MA	MA-IV-1	IV	Formalização de Trabalhadores Informais - Promover a formalização do trabalho e a inclusão produtiva de jovens, idosos(60+) e pessoas com deficiência por meio de três eixos: 1) Incentivos à Contratação, com redução de tributos iniciais e simplificação burocrática para o primeiro emprego; 2) Flexibilização com Segurança Jurídica, garantindo a aplicação de contratos como o intermitente, já validado pelo STF, como porta de entrada para o mercado; e 3) Qualificação Profissional, ampliando a capacitação da mão de obra para os postos de trabalho formais.	A alta informalidade e a exclusão de grupos vulneráveis geram elevado custo social e econômico ao Brasil. As principais barreiras à formalização são a alta carga tributária, a burocracia e a rigidez contratual. A simplificação de regras diminui o custo de entrada na formalidade. Ferramentas como o contrato intermitente, já validado pelo STF, são cruciais para a inserção, mas exigem segurança jurídica para superar resistências à sua aplicação, como no meio rural. Conjugação de incentivos fiscais para a contratação de jovens, idosos(60+) e pessoas com deficiência com uma forte qualificação profissional cria um ciclo virtuoso, estimulando a criação de vagas e preparando os trabalhadores. Essa abordagem integrada é o caminho mais eficaz para ampliar o emprego formal, fortalecer a proteção social e garantir um crescimento sustentável e equitativo.	18	MINORIA	Empregadores
MA	MA-IV-2	IV	Política Nacional de Inclusão Produtiva. 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, garantindo autonomia econômica, superação da pobreza e redução das desigualdades.	Não apresentada.	55	MINORIA	Trabalhadores
MA	MA-IV-3	IV	Extensão da Cobertura de Proteção Social: a) Desenvolver mecanismos para que trabalhadores em novas modalidades tenham acesso à previdência social (aposentadoria, auxílio-doença, auxílio-maternidade), a sistemas de seguro-desemprego adaptados (considerando a intermitência da renda) e a seguros contra acidentes de trabalho, por meio de regimes de contribuição simplificados ou fundos setoriais. b) Explorar modelos de contribuição compartilhada, onde as plataformas ou intermediadores também contribuam para a proteção social dos trabalhadores que delas dependem economicamente.	Esta proposta visa estender a rede de proteção social a um contingente crescente de trabalhadores que atuam em modalidades atípicas ou informais, como os de plataforma digital, que frequentemente ficam à margem dos benefícios tradicionais. A criação de regimes de contribuição simplificados ou de fundos setoriais adaptados a essas realidades garantiria acesso à previdência social e a um seguro-desemprego flexível, considerando a intermitência da renda. A justificativa é promover a inclusão produtiva e a segurança econômica desses trabalhadores, combatendo a precarização e assegurando direitos fundamentais. É uma estratégia para mitigar riscos sociais e garantir a dignidade laboral, essencial para um desenvolvimento econômico justo e sustentável.	80	MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
MA	MA-IV-4	IV	Política de saúde e segurança: Atualizar as políticas de saúde e segurança no trabalho e as normas Regulamentadoras para garantir a proteção necessária a classe trabalhadora e segurança jurídica, diante das transformações tecnológicas fomentando à Inovação e Qualificação, com o uso da Inteligência Artificial (IA) como ferramenta para a competitividade e gestão. A resposta aos impactos da IA deve ser a requalificação da força de trabalho, por meio de parcerias público-privadas, e não a criação de barreiras à inovação. A regulação do tema deve ser principiológica, baseada em ética e análise de risco e relacionadas a transição ambiental as mudanças no mundo do trabalho e as novas doenças ocupacionais por meio de Estudos e Proposição de Classificações Jurídicas Flexíveis: a) Realizar estudos aprofundados sobre a natureza jurídica das novas formas de trabalho (e.g., trabalho mediado por plataformas digitais, teletrabalho, freelancers digitalizados), explorando modelos regulatórios internacionais (e.g., "terceira via" ou "zona cinzenta" entre o emprego clássico e a autonomia plena) que reconheçam a dependência econômica ou subordinação algorítmica, sem engessar a flexibilidade desejada. b) Propor diretrizes para auxiliar na diferenciação entre trabalho autônomo genuíno e situações de vínculo disfarçado, focando na realidade da prestação de serviços."	Não apresentada.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
MG	MG-I-1	I	Ampliação do acompanhamento pelo Estado das relações de trabalho, notadamente nas cidades do interior, por meio do aumento do contingente funcional e de melhoria na estrutura das unidades, assistindo empregadores e trabalhadores em termos de orientação e assistência até mesmo em matéria de rescisão contratual, de modo a fomentar maior proximidade entre os atores sociais e o Governo e assegurar segurança jurídica de modo a contribuir para a redução da judicialização e fiscalizações desnecessárias decorrentes de demandas trabalhistas.	Demandas excessivas e desnecessárias no Judiciário e no Ministério do Trabalho da capital, além da ausência de segurança jurídica para os empregadores e carência de proteção para os trabalhadores.	N/A	MINORIA	Governo
MG	MG-I-2	I	Debater o aprimoramento do sistema de relações de trabalho para promover, simultaneamente, a negociação coletiva, a proteção ao trabalhador, a segurança jurídica e um ambiente de negócios competitivo e favorável à geração de empregos decentes. Faz-se necessário fortalecer a legislação que assegura a negociação coletiva entre as entidades representativas dos trabalhadores e dos empregadores urbanos e rurais. Para este fortalecimento é necessário restabelecer a ultratividade e eliminar a exigência de um comum acordo para ajuizamento de dissídio coletivo, bem como as homologações de rescisão de contrato de trabalho serem obrigatoriamente nas entidades sindicais laborais. No caso dos trabalhadores em serviços públicos, independentemente da esfera e poder, defende-se a regulamentação da convenção 151 da OIT. Além disso, é necessário garantir o custeio das entidades sindicais profissionais, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelos trabalhadores e incorporada aos acordos e convenções coletivas.	A negociação coletiva é instrumento essencial para equilibrar as relações de trabalho e assegurar justa social com trabalho decente. A negociação coletiva deve ser utilizada como instrumento estratégico para promover a igualdade de oportunidades e a distribuição de ganhos e eliminar todas as formas de discriminação no mundo do trabalho. A partir de cláusulas específicas em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, é possível melhorar as condições de trabalho, estabelecendo cláusulas de enfrentamento ao assédio moral e sexual, do racismo e de outras práticas discriminatórias, garantindo condições justas, seguras e inclusivas para mulheres, população negra, juventude, pessoas LGBTQI+ e pessoas com deficiência.	N/A	MINORIA	Trabalhadores
MG	MG-I-3	I	Propõe-se seja incluído na CLT as seguintes previsões: •Previsão expressa do direito de oposição após a celebração do acordo ou convenção coletiva de trabalho; •Manifestação por qualquer meio de comunicação com o sindicato (e-mail, WhatsApp, envio de carta ou pessoalmente) •Vedação de cobrança de qualquer valor em decorrência do exercício do direito de oposição.	A presente proposta, pautada pelo princípio da razoabilidade, garante que o direito de oposição seja plenamente assegurado sem, contudo, prejudicar o financiamento das atividades sindicais, tornando o ambiente negocial coletivo mais pacífico, sábio e justo.	N/A	MINORIA	Empregadores
MG	MG-II-1	II	•A cota de aprendizes deve ser de 3,5% das funções que demandam formação profissional, excluídas as funções insalubres ou perigosas; •Atualizar a Lei da Aprendizagem para flexibilizar a oferta por meio da educação a distância; •Criação de um banco de talentos nacional para integração entre aprendizes e empregadores; •Prorrogação do contrato de Aprendizagem, para além de dois anos, enquanto o aprendiz estiver matriculado em curso técnico/profissionalizante de nível médio; •O aprendiz PCD deverá ser contabilizado para as duas cotas.	A proposta busca modernizar e tornar mais eficaz a política de aprendizagem profissional, adequando-a às transformações do mercado de trabalho e às necessidades das empresas e dos jovens. A fixação da cota em 3,5% das funções que demandam formação profissional, com exclusão das atividades insalubres ou perigosas, garante equilíbrio entre a obrigação legal e a viabilidade operacional das empresas. A inclusão da modalidade de educação a distância amplia o acesso e a inclusão de jovens de diferentes regiões, especialmente em locais sem oferta presencial. A criação de um banco nacional de talentos facilitará o encontro entre aprendizes e empregadores, promovendo eficiência e transparência. A possibilidade de prorrogação do contrato durante o curso técnico assegura continuidade formativa e melhor qualificação profissional. Por fim, a dupla contabilização do aprendiz com deficiência é medida coerente e estimula a inclusão efetiva no mercado de trabalho.	N/A	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
MG	MG-II-2	II	Organizar, manter e aprimorar um sistema de formação profissional continuada, articulando diversas instituições, com estratégia nacional presente em níveis locais, setoriais e regionais, integrando prospecção de demandas, articulação da oferta, desenvolvimento metodológico e atualização de conteúdos, garantindo coerência entre as políticas de formação e transformações do mercado de trabalho e acesso prioritário para jovens, mulheres, pessoas com deficiência, população LGBTQIAPN+ e trabalhadores informais. Aprimorar sistema de intermediação de mão-de-obra e formação profissional de forma integrada entre Municípios, Estados e União, informatizado e virtual, com atendimento psicossocial, orientação profissional e acompanhamento das trajetórias ocupacionais. Garantir que as políticas sejam acessíveis aos trabalhadores autônomos, micro e pequenas empresas, promovendo inclusão produtiva e formalização dos vínculos. Criar política nacional de formação profissional continuada dedicada a favorecer o surgimento e atendimento de empregos/ocupações que surgem diante da emergência climática e das transformações tecnológicas.	A II Conferência Nacional do Trabalho (CNT) se realiza em um momento crucial para o Brasil e o mundo. Treze anos após a primeira edição, enfrentamos um cenário global marcado por profundas transformações tecnológicas, ambientais, demográficas e sociais, que impõem novos desafios e oportunidades para o mundo do trabalho. É tempo de construir um futuro em que o trabalho decente, a justiça social e o desenvolvimento sustentável caminhem juntos, em benefício de todos os brasileiros.	N/A	MINORIA	Trabalhadores
MG	MG-III-1	III	BOLSA FAMÍLIA Alterar a Lei 14.601, de 19/06/2023 para acrescentar dispositivo que condicione o recebimento do Bolsa Família à participação em cursos de qualificação profissional, a partir de 6 (seis) meses de recebimento do benefício e à comprovação de busca ativa para ingresso no mercado de trabalho formal, a cada 6 (seis) meses, após a conclusão do curso de qualificação profissional. Além disso, prever na mesma Lei no art. 6º - A, que a remuneração decorrente de contratos temporários, bem como de outros contratos por prazo determinado, em razão da transitoriedade do vínculo, não repercutirá na aferição da renda familiar per capita para manutenção da elegibilidade do trabalhador ao recebimento de benefícios sociais dos quais esteja em gozo.	A proposta reforça a articulação entre assistência social, inclusão produtiva e acesso ao trabalho formal, promovendo maior autonomia econômica. A participação em cursos de qualificação e a comprovação de busca por emprego aproximam a transferência de renda de uma estratégia de emancipação, incentivam o uso eficiente de recursos públicos e reduzem a dependência de benefícios. A medida preserva princípios constitucionais, integra assistência, trabalho e educação profissional, alinha-se à Agenda de Desenvolvimento Sustentável e amplia oportunidades para a população vulnerável. Além disso, a exclusão da remuneração de contratos sazonais do cálculo da renda familiar evita a perda temporária de benefícios, assegurando proteção contínua. A iniciativa reconhece e estimula o trabalho temporário, reforçando políticas de emprego, mobilidade econômica e redução sustentável da pobreza.	N/A	MINORIA	Empregadores
MG	MG-III-2	III	O mercado de trabalho brasileiro passa por muitas transformações as quais carecem de melhor entendimento. Para isto, o reestabelecimento da Pesquisa de Emprego e Desemprego mensal do DIEESE, em âmbito nacional e com financiamento público, pode ser mais um instrumento para compreensão da realidade do emprego nacional. Além disso torna-se necessário fortalecimento do Ministério do Trabalho e Emprego como coordenador dos Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda. É necessário fortalecer o Fundo de Amparo ao Trabalhador - diversificar as fontes de financiamento, inclusive com a regulamentação do art. 239, parágrafo 4º da Constituição Federal, aprimorar sua gestão e garantir transparência e eficiência na aplicação dos seus recursos. Quanto ao seguro-desemprego, é necessário que este seja mais inclusivo, flexível e extenso (com mais parcelas), adaptando às novas formas de trabalho e que abranja trabalhadores autônomos, intermitentes, informais, rurais e de economia solidária.	O mercado de trabalho nacional passa por constantes mudanças, as quais necessitam de sua melhor compreensão. A PED do Dieese, assim com a PNAD continua do IBGE, pode dar contribuição importante, como em períodos anteriores, para a necessária compreensão da análise do emprego no Brasil. O fortalecimento das instituições do mercado de trabalho, como o MTE, DIEESE, Sindicatos, pode contribuir para melhoria da vida dos trabalhadores brasileiros diante dos desafios enfrentados atualmente.	N/A	MINORIA	Trabalhadores
MG	MG-III-3	III	Fortalecimento do FAT através da otimização das Receitas do PIS/PASEP: realização de análise do Impacto da Informalidade, no qual busca quantificar o impacto da informalidade na arrecadação do PIS/PASEP, explorando mecanismos que incentivem a formalização e a contribuição.	Esta proposta visa garantir a sustentabilidade financeira do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vital para o custeio do seguro-desemprego e abono salarial. A justificativa é que a arrecadação dessas contribuições é fundamental para assegurar a saúde financeira do FAT, protegendo os direitos dos trabalhadores e a capacidade do fundo de financiar políticas estruturantes de emprego.	N/A	MINORIA	Governo
MG	MG-IV-1	IV	Empregabilidade Plena PCD Alterar o artigo 93, da Lei 8.213/91 para inserir o §4º prevendo que o cumprimento do percentual da cota estabelecido no artigo observará a proporcionalidade e a compatibilidade de vagas entre a atividade finalística do empregador e a existência de trabalhadores dispostos e/ou adaptáveis às atividades, funções e profissões previstas em um Cadastro Nacional de Pessoas com Deficiência, organizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo excluídas da base de cálculo as funções que, por sua própria natureza, se mostrem objetivamente incompatíveis com o pleno exercício por pessoas com deficiência e/ou reabilitadas.	A exigência de cálculo das cotas com base no total de empregados desconsidera as diferenças entre funções que demandam qualificação técnica e aquelas passíveis de adaptação. A aplicação uniforme da regra torna-se excessivamente onerosa e desconectada da realidade da inclusão. Políticas específicas, adequadas à natureza das atividades, poderiam alcançar a inclusão sem impor cotas inviáveis. A generalização da norma resulta em inclusão meramente formal: empresas criam vagas sem necessidade operacional, alocando pessoas com deficiência apenas em funções administrativas, como destacado pelo Min. Gilmar Mendes na ADI 7693. Assim, a aplicação irrestrita da lei mostra-se desproporcional, pois o sacrifício de valores constitucionais supera seus benefícios. O caminho mais efetivo é incentivar parcerias com instituições de ensino e entidades de capacitação, promovendo inserção real e adequada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.	N/A	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
MG	MG-IV-2	IV	Serão desenvolvidas ações educativas em SST junto a estudantes nas redes de educação básica em todo o território nacional. Definição de conteúdo e estabelecimento da carga horária mínima das aulas. Escolha e criação de materiais didáticos para diferentes faixas etárias com respectivos manuais do professor (exemplo, lâminas em Power Point, desenhos animados, cartilhas) na metodologia de linguagem simples. Aplicação junto aos estudantes e eventuais ajustes. Formação de multiplicadores nas unidades de ensino.	A conscientização da importância da Segurança e Saúde no Trabalho da população jovem criará uma cultura prevencionista no país e, consequentemente, levará à redução do número de doenças e acidentes de trabalho. Os futuros trabalhadores estarão mais vigilantes às condições e meio ambiente laboral e participarão efetivamente das CIPAs e Sindicatos dos Trabalhadores.	N/A	MINORIA	Governo
MG	MG-IV-3	IV	Cabe à CIPA analisar os processos de trabalho, e reivindicar trabalho decente, sem sobrecarga de trabalho, tendo condições de sugerir redução da jornada de trabalho nos casos que se aplique. Junto a isso, propomos um programa de formação completo, construído com ajuda das entidades sindicais e CERESTS, irá capacitar da melhor forma os cipistas para sua atuação. Ressaltamos também a necessidade de uma maior independência e autonomia das CIPAs que devem ter condição de atuar nos problemas identificados sem sermos limitados pela atuação patronal. As CIPAs cabe também fortalecer os CERESTs, importantes instrumentos do SUS na saúde e segurança dos trabalhadores. O modelo atual de CIPA pela sua dinâmica de número de mínimo de trabalhadores não contempla as reais necessidades dos diferentes ambientes de trabalho, assim, propomos uma rediscussão quanto a dimensionalidade das CIPAs. Em categorias onde não existem hoje condições para a existência das CIPAs (como os trabalhadores de aplicativo por exemplo) propomos a criação de um grupo de trabalho que irá discutir modelos alternativos que possam ser aplicados para que trabalhadores discutam suas condições de trabalho e proponham melhorias. Para as mudanças na CIPA propomos que sejam rediscutidas as NRs que regulamentam a sua atuação.	As CIPAs são fundamental para uma melhoria das condições de saúde e segurança nos ambientes de trabalho. Nas CIPAs os trabalhadores estão diretamente atuando no local de trabalho, e de lá virão as propostas que podem identificar os riscos, propor melhorias, que impactam diretamente no cotidiano do trabalhador.	N/A	MINORIA	Trabalhadores
MS	MS-I-1	I	Elaboração de projeto normativo nacional que estabeleça diretrizes mínimas para as entidades sindicais laborais e patronais, contemplando: •Padrões mínimos de gestão administrativa e financeira, com mecanismos de prestação de contas e auditoria periódica para os Sindicatos laborais e patronais, preservando a autonomia constitucional. •Critérios democráticos obrigatórios para os processos eleitorais sindicais, garantindo paridade de disputa, transparência na coleta e apuração de votos, e respeito à alternância de poder. •Reafirmação do compromisso com a ratificação da Convenção 87 da OIT, assegurando liberdade e autonomia sindical. •Implantação de programa estadual de formação continuada em negociação coletiva, mediação e resolução de conflitos trabalhistas, voltado a dirigentes sindicais, gestores públicos e representantes empresariais, em parceria com o MTE, OIT e demais parceiros.	A Reforma Trabalhista de 2017, outorgou aos sindicatos laborais e patronais o protagonismo da criação de normas coletivas que prevalecem sobre a legislação trabalhista (negociado sobre o legislado). Com efeito apesar de ter dado poder superior ao do Parlamento à entidades sindicais, não promoveu qualquer reforma no modelo sindical atual, então a proposta é para aperfeiçoar o modelo de representação laboral e patronal, trazendo assim legitimidade, representatividade e segurança jurídica para as negociações coletiva mundo do trabalho. Por outro lado é inequívoco diante desse cenário que os contratos coletivos de trabalho assumiram papel relevante na promoção das relações sociais, mas para que atinjam os objetivos republicanos de dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho, é indispensável que seja qualificada a atuação dos negociadores sejam trabalhadores ou empregadores.	45	MAIORIA	Governo
MS	MS-I-2	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: - Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis.	Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o “negociado pode prevalecer sobre o legislado” exceto em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade. As convenções e acordos coletivos constituem no melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	43	MAIORIA	Empregadores
MS	MS-I-3	I	Defende-se a valorização das convenções e acordos coletivos, de trabalhadores urbanos e rurais, com prevalência sobre a legislação apenas quando trouxerem benefícios claros aos trabalhadores, com vigência dos dispositivos até que nova negociação coletiva as modifique ou substitua. No caso dos trabalhadores em serviços públicos, independentemente da esfera e poder, defende-se a regulamentação da convenção 151 da OIT. Propõe-se, ainda, a obrigatoriedade da negociação coletiva antes de quaisquer mudanças nas condições de trabalho, como jornada, remuneração ou regime laboral por exemplo. Sugere-se, ainda, a criação de instâncias estaduais de mediação e arbitragem, com participação de sindicatos e órgãos do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (SPTer), para resolver impasses. Por fim, recomenda-se garantir a negociação coletiva setorial, com representação legítima e paritária entre empregadores e trabalhadores, assegurando equilíbrio e segurança jurídica nas relações laborais.	Diante das transformações nas formas de trabalho, a negociação coletiva se torna essencial para garantir equilíbrio entre capital e trabalho. Valorizar acordos e convenções coletivas fortalece a autonomia das partes, respeitando as especificidades de cada setor. Estabelecer a obrigatoriedade de negociação prévia e criar instâncias de mediação evita conflitos judiciais, promove segurança jurídica e reforça o papel dos sindicatos. A negociação setorial com representação paritária amplia a legitimidade dos acordos e	45	MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
MS	MS-II-1	II	Sistema Integrado Nacional de Qualificação Profissional Criação de um Sistema Nacional Unificado e Integrado de Qualificação Profissional, articulando: •Institutos Federais, Universidades, Sistema S e órgãos estaduais de trabalho. •Ofertas de cursos baseadas em pesquisas de mercado de trabalho e mapeamento de déficit de competências regionais. •Integração de microcertificações reconhecidas pelo MEC, que permitam atualização constante dos trabalhadores e certificação modular.	Não apresentada.	49	MAIORIA	Governo
MS	MS-II-2	II	SINE com Parcerias Público-Privadas - transformar o Sistema Nacional de Emprego (SINE) em uma plataforma moderna de governança, articulando agências públicas e privadas. Expandir e fortalecer a iniciativa "Sine Aberto", fomentando o compartilhamento de dados (de forma alinhada à LGPD) e o uso de IA para otimizar o matching de vagas e perfis. Implementar um modelo de remuneração por resultados, onde as agências parceiras são incentivadas pelo sucesso na colocação e permanência dos trabalhadores no emprego, aumentando a eficiência do Sistema e interoperabilidade da base de dados com demais sistemas subnacionais de intermediação de mão de obra e qualificação.	o SINE apresenta baixa efetividade, com baixa intermediação nas contratações formais, pela dificuldade na captação de vagas. Em vez de competir, o sistema público deve gerir um ecossistema de empregabilidade. A parceria com o setor privado, que tem tecnologia e capilaridade, e um modelo de gestão por desempenho aceleram a recolocação, reduzem o desemprego de curto prazo e diminuem os custos para as empresas, tornando o mercado de trabalho mais dinâmico.	25	MINORIA	Empregadores
MS	MS-II-3	II	Estabelecer parceria com o DIEESE para criar o Observatório do Trabalho da Rota Bioceânica.	A partir de demandas recebidas do poder público e de outros atores sociais, o DIEESE organizou o Observatório do Trabalho, um serviço para buscar e produzir informações e análises que subsidiem a ação de todos os que participam da gestão das políticas públicas. Atividade econômica, ocupações, perfil do trabalhador, rendimento e condições de trabalho em um setor, em uma região, numa cadeia produtiva são exemplos da produção realizada. Em várias localidades, foram também desenvolvidos sistemas de georreferenciamento do mercado de trabalho e de políticas públicas de emprego, trabalho e renda A metodologia de observação fundamenta-se no diálogo social e na possibilidade de intervenção conjunta dos atores sociais.	39	MAIORIA	Trabalhadores
MS	MS-III-1	III	Fortalecimento dos Serviços Públicos de Emprego (SINEs) com consultores especializados no atendimento à população 50+, oferecendo: orientação profissional personalizada; Apoio na elaboração de currículos e na preparação para entrevistas; Encaminhamento a programas de estágio, trainee ou requalificação voltados à transição de carreira e reinserção produtiva; Ampliação do Uso Estratégico do FAT, com adoção de mecanismos que priorizem o uso do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) em ações de qualificação e reemprego regionalizado, com ênfase em setores estratégicos como bioenergia, tecnologia, turismo e agroindústria.	A proposta busca atualizar e fortalecer o papel dos Serviços Públicos de Emprego (SINEs) como instrumentos centrais das políticas ativas de trabalho, frente aos desafios demográficos e econômicos que afetam o mercado de trabalho brasileiro. O envelhecimento da força de trabalho e as rápidas transformações tecnológicas têm ampliado a exclusão de trabalhadores com mais de 50 anos, que frequentemente enfrentam dificuldades de reinserção, mesmo possuindo experiência e qualificação. Nesse contexto, propõe-se a implantação de consultores especializados no atendimento à população 50+, com foco na transição de carreira, requalificação e recolocação profissional. Essa ação permitirá uma atuação mais humanizada e segmentada dos SINEs. A integração dessas duas medidas — modernização dos SINEs e gestão estratégica do FAT — contribuirá para: Reforçar a eficiência e capilaridade das políticas públicas de emprego; Promover requalificação produtiva alinhada às demandas regionais;	62	AMPLA MAIORIA	Governo
MS	MS-III-2	III	Seguro-Desemprego com Foco na Recolocação: vincular o recebimento do seguro-desemprego à matrícula e frequência em cursos de qualificação ou requalificação profissional alinhados às demandas do mercado. O benefício deve ser um instrumento de transição ativa, e não apenas de proteção passiva, transformando o período de desemprego numa oportunidade para o trabalhador aumentar a sua empregabilidade.	o modelo atual desestimula a rápida busca por recolocação. Ao condicionar o benefício à qualificação, o sistema torna-se mais eficiente: o trabalhador retorna mais preparado para o mercado, reduzindo o tempo de recebimento do auxílio e a pressão sobre o FAT. Para as empresas, significa uma oferta maior de mão de obra qualificada. Para o Estado, reduz-se a utilização do recurso do seguro, e aumenta a arrecadação previdenciária. Para os trabalhadores, facilita sua qualificação, o leque de oportunidades de trabalho e de aumento de renda. Destaca-se que a lei atual já exige que seja feita qualificação para o beneficiário. No entanto, atualmente ela não é aplicada. Necessário, portanto, reforçar políticas para sua aplicação efetiva.	50	MAIORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
MS	MS-III-3	III	Criar o Piso Salarial Estadual, com base na competência autorizada pelo art. 7º, V, da Constituição Federal e pela Lei Complementar nº 103/2000. Este piso servirá como valor de referência inicial para as negociações coletivas das categorias que não possuem piso definido em lei federal ou norma coletiva, sendo anualmente reajustado por índice (inflação mais o PIB Regional) que reflita com maior precisão o custo de vida da população, em negociação coletiva tripartite.	Dados do IBGE demonstram que a inflação em alguns estados e, como por exemplo, no Mato Grosso do Sul, especialmente em Campo Grande, tem se mantido consistentemente acima da média nacional. O salário mínimo nacionalmente unificado, não cumpre sua função constitucional de atender às necessidades vitais básicas dos trabalhadores do estado, gerando perda real do poder de compra. A instituição de um piso estadual é um instrumento de justiça social que corrige essa distorção, adequando a remuneração à realidade econômica local, reduzindo as desigualdades regionais (art. 3º, III, CF/88) e fortalecendo a economia do estado ao valorizar sua força de trabalho.	38	MAIORIA	Trabalhadores
MS	MS-III-4	III	Preservar o caráter finalístico e a autonomia financeira do FAT assegurando que seus recursos não sejam utilizados para custeio previdenciário ou despesas estranhas à sua natureza legal, reestabelecendo a integridade do orçamento do FAT, garantindo que os recursos recolhidos das contribuições sobre o PIS/PASEP sejam aplicados exclusivamente nas políticas de trabalho e emprego; Fortalecer o controle social e a transparência sobre a execução orçamentária do FAT, por meio do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat); Impedir o contingenciamento orçamentário dos recursos do FAT, preservando seu papel estratégico no enfrentamento do desemprego e na promoção do desenvolvimento produtivo nacional.	Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) é um instrumento essencial de proteção social e de estímulo à geração de emprego e renda. Sua utilização deve permanecer restrita às finalidades previstas em lei — pagamento do Seguro-Desemprego, Abono Salarial e financiamento de políticas de qualificação e intermediação de mão de obra. O uso indevido de seus recursos compromete a efetividade das ações de trabalho e o equilíbrio do mercado laboral. Preservar a destinação original do FAT é garantir a sustentabilidade das políticas públicas voltadas ao trabalhador.	53	MAIORIA	Consenso
MS	MS-IV-1	IV	Inclusão e Diversidade no Mundo do Trabalho Implementação de políticas integradas de diversidade e inclusão, com metas para ampliar a participação de: •Pessoas com deficiência; •Mulheres vítimas de violência; •Povos originários e comunidades tradicionais; •Migrantes; •Egressos do sistema prisional •Pessoas LGBTQIAPN+; •Jovens em busca do primeiro emprego.	Não apresentada.	47	MAIORIA	Governo
MS	MS-IV-2	IV	Promover a formalização do trabalho e a inclusão produtiva e a retenção de jovens e pessoas com deficiência por meio de três eixos: 1) Incentivos à Contratação, com redução de tributos iniciais e simplificação burocrática para o primeiro emprego; 2) Flexibilização com Segurança Jurídica, garantindo a aplicação de contratos como o intermitente, já validado pelo STF, como porta de entrada para o mercado; e 3) Qualificação Profissional, ampliando a capacitação da mão de obra para os postos de trabalho formais.	a alta informalidade e a exclusão de grupos vulneráveis geram elevado custo social e econômico ao Brasil. As principais barreiras à formalização são a alta carga tributária, a burocracia e a rigidez contratual. A simplificação de regras diminui o custo de entrada na formalidade. Ferramentas como o contrato intermitente, já validado pelo STF, são cruciais para a inserção, mas exigem segurança jurídica para superar resistências à sua aplicação, como no meio rural. Conjuguar incentivos fiscais para a contratação de jovens e pessoas com deficiência com uma forte qualificação profissional cria um ciclo virtuoso, estimulando a criação de vagas e preparando os trabalhadores. A inclusão de outros grupos vulneráveis também pode ser objeto de políticas de benefícios fiscais ou trabalhistas para facilitar a entrada ou reentrada em vagas de trabalho formais. Essa abordagem integrada é o caminho mais eficaz para ampliar o emprego formal, fortalecer a proteção social e garantir um crescimento sustentável e equitativo.	25	MINORIA	Empregadores
MS	MS-IV-3	IV	Que eventuais concessões de incentivos fiscais e desoneração da folha de pagamento para a contratação de jovens, população negra e pessoas com deficiência, independente de gênero, seja feita mediante participação consultiva dos sindicatos dos trabalhadores, e com apresentação de contrapartidas mensuráveis por parte dos possíveis beneficiados, como manutenção e criação de empregos, valorização salarial, e de benefícios, por exemplo.	Há um histórico de concessões de incentivos fiscais e desonerações da folha de pagamento, que não implicaram em melhorias no mercado de trabalho, conforme o estudo "Os setores que mais (des)empregam no Brasil", de autoria de Marcos Hecksher, publicado no Boletim Radar n.º 73. Conforme o pesquisador do IPEA, "Desde o início dessa política, os setores desonerados reduziram o número de empregos, enquanto os demais aumentaram as vagas." É preciso repensar a utilização de dispositivos que têm revelado impactos insuficientes ou ineficazes para melhoria do mercado de trabalho, com sobrecarga ao sistema de previdência e seguridade social.	23	MINORIA	Trabalhadores
MT	MT-I-1	I	Reconstrução do Diálogo Social: Fortalecimento Sindical e Negociação Coletiva Estratégica. Propõe-se um Plano de Reconstrução do Diálogo Social em Mato Grosso sob a égide da Justiça Social e dos princípios da Liberdade e Autonomia Sindical, com o objetivo de superar a fragmentação e elevar a baixa taxa de sindicalização. O Plano deve atuar em duas frentes: 1. Fortalecimento da Representação: Implementar políticas públicas para a reestruturação e o fortalecimento da representação da classe laboral e patronal. 2. Negociação Estratégica: Utilizar a Negociação Coletiva como instrumento estratégico, para superação de desigualdades nas relações de emprego tais como gênero, raça, etnia.	A baixa taxa de sindicalização em Mato Grosso (6,8%) compromete o Diálogo Social e a defesa efetiva dos direitos, o que contraria os pilares da Justiça Social. O reforço à Liberdade e Autonomia Sindical é o caminho para reverter essa tendência. A inclusão ativa e o reconhecimento de categorias vulneráveis nos instrumentos coletivos são vitais para garantir que a proteção legal acompanhando as dinâmicas do mercado de trabalho do estado e do país. A Negociação Coletiva deve atuar como instrumento corretivo das desigualdades estruturais, combatendo a alta rotatividade (36,0% de vínculos com menos de um ano) e as disparidades salariais (mulheres 75,2% e negros 72,2% dos rendimentos de homens/brancos), promovendo a distribuição equitativa de renda, conforme o espírito da Coalisão Global por Justiça Social.	73	AMPLA MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
MT	MT-I-2	I	Valorização e conscientização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado. Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º. XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046.	Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o negociado prevalece sobre o legislado exceto em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade. As convenções e acordos coletivos constituem no melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	30	MINORIA	Empregadores
MT	MT-I-3	I	A jornada de trabalho, flexibilização, compensação de horas ou adoção de banco de horas, deverá ser negociada e acordada exclusivamente com o sindicato laboral, garantindo que observe a representatividade legítima dos trabalhadores, incluindo também os trabalhadores hipersuficientes. Essa medida assegura equilíbrio nas relações de trabalho, transparência nas condições pactuadas e respeito às normas coletivas aprovadas em assembleia. Propõe-se, ainda, a garantia legal de financiamento sindical negocial, reconhecendo a soberania da assembleia dos trabalhadores para deliberar sobre o custeio das atividades sindicais e o exercício do direito de oposição de forma livre e informada em assembleia. Tal instrumento é essencial para preservar a autonomia sindical, fortalecer a capacidade de negociação e assegurar a efetividade das conquistas coletivas, evitando a precarização das relações laborais e garantindo que os interesses da categoria sejam devidamente representados e protegidos.	A presente proposta visa fortalecer o papel do sindicato laboral nas negociações coletivas, garantindo representatividade efetiva e proteção dos direitos dos trabalhadores. A negociação exclusiva da jornada de trabalho com o sindicato assegura condições justas e compatíveis com a realidade de cada categoria, prevenindo abusos e promovendo equilíbrio nas relações laborais. Da mesma forma, a garantia legal do financiamento sindical negocial é fundamental para assegurar a autonomia e a sustentabilidade das entidades representativas, permitindo que desempenhem suas funções de defesa, mediação e negociação de forma independente. O reconhecimento da soberania da assembleia e do direito de oposição livre e informado reafirma o princípio democrático na organização sindical, consolidando um sistema de relações de trabalho mais justo, transparente e equilibrado.	29	MINORIA	Trabalhadores
MT	MT-II-1	II	SINE com Parcerias Público-Privadas - transformar o Sistema Nacional de Emprego (SINE) em uma plataforma moderna de governança, articulando agências públicas (SINE) e privadas. Expandir e fortalecer a iniciativa "Sine Aberto", fomentando o compartilhamento de dados (de forma alinhada à LGPD) e o uso de IA para otimizar o matching de vagas e perfis. Implementar um modelo de remuneração por resultados, onde as agências parceiras são incentivadas pelo sucesso na colocação e permanência dos trabalhadores no emprego, aumentando a eficiência do sistema.	o SINE apresenta baixa efetividade, com baixa intermediação nas contratações formais, pela dificuldade na captação de vagas. Em vez de competir, o sistema público deve gerir um ecossistema de empregabilidade. A parceria com o setor privado, que tem tecnologia e capilaridade, e um modelo de gestão por desempenho aceleram a recolocação, reduzem o desemprego de curto prazo e diminuem os custos para as empresas, tornando o mercado de trabalho mais dinâmico.	28	MINORIA	Empregadores
MT	MT-II-2	II	Qualificação e Formação Intergeracional para o Futuro do Trabalho em Mato Grosso Propõe-se a criação de um Plano Estadual de Formação e Qualificação Profissional Estratégica, com o foco na transição tecnológica e ecológica, priorizando a Economia Verde e o desenvolvimento sustentável. O Plano deve ter uma abordagem intergeracional, priorizando: •Inclusão da Juventude: Foco em educação profissionalizante que absorvam a população juvenil que não estuda e nem trabalha (NEETs) e promovam a transição de trabalhadores informais. •Formação Contínua: Requalificação profissional para adultos com idade superior a 50 anos, como estímulo à permanência no mercado e progressiva elevação salarial. Tais programas devem ser articulados e financiados pelo Governo Federal, Estadual, Municipal e Sistema S, utilizando a gratuidade estipulada em lei e garantindo que o currículo integre competências digitais, tecnológicas e socioambientais.	O investimento em qualificação estratégica é crucial para o direito a um trabalho digno e para aumentar a empregabilidade no Mato Grosso. O estado enfrenta o desafio de uma alta taxa de informalidade (35,5% dos ocupados são informais), e um contingente significativo de jovens na condição NEET (21,3% da população juvenil em 2023). A formação técnica intergeracional combate à exclusão por idade e é a principal via para a formalização e a elevação salarial, corrigindo disparidades de rendimento existentes no estado (embora o rendimento médio seja superior ao nacional , ele apresenta disparidades por gênero e raça). Ao alinhar a qualificação às exigências da Economia Verde e das novas tecnologias, o estado assegura a sustentabilidade do emprego e reforça o Dever de Progressividade dos direitos sociais	75	AMPLA MAIORIA	Governo
MT	MT-II-3	II	Implementar um programa de qualificação e formação profissional em parceria com o governo Estadual, Municipal e Federal com o objetivo de atender os anseios da sociedade para inserir ao mundo do trabalho, proporcionando aos jovens qualificação profissional para atender o mercado de trabalho, bem como para trabalhadores ativos, PCD, aposentados, pensionistas, autônomos, desempregados, mulheres, LGBTQIAPN+ e etnias. Incluindo obrigatoriamente em cláusulas de Convenções e Acordos Coletivos as ações relacionadas às empresas empregadoras e sindicatos no tocante à divulgação do programa, à inclusão de trabalhadores nos cursos e no mercado de trabalho.	A qualificação profissional é necessária em função da necessidade de inserção de mão de obra qualificada, de modo a acompanhar as novas tecnologias. Ao mesmo tempo, é necessário que seja inclusiva junto aos jovens e populações que estão à margem.	41	MAIORIA	Trabalhadores
MT	MT-III-1	III	Seguro-Desemprego com Foco na Recolocação: vincular o recebimento do seguro-desemprego à matrícula e frequência em cursos de qualificação ou requalificação profissional alinhados aos interesses do empregado e das demandas do mercado, com escalonamento sendo, 100% do seguro-desemprego no primeiro 1/3, 70% no segundo 2/3 e 50% em prazo restante. O benefício deve ser um instrumento de transição ativa, e não apenas de proteção passiva, transformando o período de desemprego numa oportunidade para o trabalhador aumentar a sua empregabilidade.	o modelo atual desestimula a rápida busca por recolocação. Ao condicionar o benefício à qualificação, o sistema torna-se mais eficiente: o trabalhador retorna mais preparado para o mercado, reduzindo o tempo de recebimento do auxílio e a pressão sobre o FAT. Para as empresas, significa uma oferta maior de mão de obra qualificada.	26	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
MT	MT-III-2	III	Identificar os empregos com maior necessidade de formação técnica de curto e médio prazo, e que esteja em falta de empregados no mercado de trabalho, em razão da baixa qualificação, e criar uma bolsa qualificação profissional para pessoas desempregadas/a procura de emprego. Para tal acesso a essa bolsa, desenvolver uma prova de habilidades mínimas para ocupar essa vaga da qualificação remunerada enquanto durar o curso de curto e médio prazo (de 03 a 6 meses). Estabelecendo assiduidade mínima de frequência sob pena de desligamento e ressarcimento, definindo as vagas a serem distribuídas pelos 3 entes federativos e que postos de emprego que mais demandem o programa. Tal bolsa poderá ser arcada pelos 03 níveis de governo, com governo federal pagando um salário mínimo e uma cesta básica mensal a esse trabalhador (FAT), o estadual pagando o professor, o municipal arcando com o local e a divulgação, cadastro desses trabalhadores.	É sabido que há uma falta de mão de obra qualificada para enfrentar um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico, equipado e tecnológico. É também fácil de imaginar que um trabalhador desempregado que precisa colocar o mínimo de comida na mesa da sua família, não pode ficar por alguns meses fazendo um curso para se qualificar e procurar um emprego a partir dessa nova qualificação. Uma bolsa para esse trabalhador enquanto faz um curso técnico-profissionalizante de curta e média duração, seria um incentivo a manter-se no mercado de trabalho e até a buscar um salário melhor, já que melhor qualificado.	40	MAIORIA	Trabalhadores
MT	MT-III-3	III	Fortalecimento da Aprendizagem, Inclusão de Pessoas com Deficiência e Reforço da Fiscalização que combine a expansão da Aprendizagem com a inclusão de PCD e o reforço da Inspeção do Trabalho nestes eixos. A política deve: 1.Aprimorar a Aprendizagem: Tornar obrigatória a contratação de aprendizes por todos os entes públicos (Federal, Estadual e Municipal). Implementar incentivos fiscais para empresas através de auxílio educação para formação superior de empregados. 2.Qualificar a Inclusão de PCD: Criar um Plano de Inclusão Qualitativa de PCD, que garanta a correta aplicação da Cota de Aprendizagem, a aferição da acessibilidade universal (física, comunicacional e atitudinal), requalificação e ascensão profissional. 3.Reforçar a Estrutura do MTE: Para o monitoramento ativo da Aprendizagem, dos Direitos das Pessoas com Deficiência, da verificação da acessibilidade e para o combate a práticas degradantes. É primordial neste sentido a criação de agências em municípios-chave.	A garantia do direito a um trabalho digno passa pela inclusão produtiva de grupos historicamente marginalizados e pelo fortalecimento da fiscalização. Em Mato Grosso, 150,7 mil jovens (de 18 a 29 anos) em 2023 estavam na condição de NEET, o que equivale a 21,3% da população juvenil nessa faixa. É preciso frisar que as taxas de participação de Pessoas com Deficiência no estado (38,5%) e ocupação (37,6%) são superiores à média nacional, no entanto, a Vedação do Retrocesso e o Dever de Progressividade impõem a necessidade de não se reduzir a marcha e ampliar a qualidade da inclusão, exigindo uma plena participação das Pessoas com Deficiência na elaboração das políticas. O Plano de Inclusão Qualitativa e o monitoramento da Inspeção do Trabalho devem ser guiados pelo lema "Nada de nós sem nós", assegurando o cumprimento dos marcos constitucionais e internacionais. O reforço da estrutura do MTE é essencial para a efetivação destas cotas e para o combate a práticas degradantes.	75	AMPLA MAIORIA	Governo
MT	MT-III-4	III	Publicidade das Normas Trabalhistas e Previdenciárias - criar um portal eletrônico nacional, de caráter oficial e acesso público, para consolidar todas as leis e atos normativos infralegais (decretos, portarias etc.) pertinentes às relações de trabalho e previdência. O portal deve indicar expressamente o status de cada norma (em vigor, revogada etc.), ser atualizado em tempo real e possuir ferramentas de busca eficientes, seguindo o modelo de consolidação já iniciado pelo Decreto 10.854/2021.	a complexidade e a dispersão das normas trabalhistas e previdenciárias no Brasil geram enorme insegurança jurídica e elevados custos de conformidade para as empresas. Um portal único e oficial simplifica o acesso à informação, aumenta a previsibilidade e reduz os riscos de litígios decorrentes da aplicação de regras desatualizadas ou conflitantes. Essa medida promove a transparência e desburocratiza o ambiente de negócios.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
MT	MT-IV-1	IV	Formalização de Trabalhadores Informais: Promover a formalização do trabalho e a inclusão produtiva de jovens e pessoas com deficiência por meio de três eixos: 1) Incentivos à Contratação, com redução de tributos iniciais e simplificação burocrática para o primeiro emprego; 2) Qualificação Profissional, ampliando a capacitação da mão de obra para os postos de trabalho formais; e 3) Modificação na base de cálculo para o cumprimento da cota de jovem aprendiz, excluindo as funções que não dependem de uma formação profissional específica, como por exemplo, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de pedreiro, etc. Além disso, se faz necessário também, excluir da base de cálculo aquelas que são consideradas insalubres ou perigosas, como por exemplo, o operador de máquinas, ou ainda, as que demandem habilitação específica, como por exemplo, o vigilante, motorista profissional, etc.	A alta informalidade e a exclusão de grupos vulneráveis geram elevado custo social e econômico. As principais barreiras à formalização são a alta carga tributária, burocracia e a rigidez contratual. A simplificação de regras diminui o custo de formalização. Conjugando incentivos fiscais para a contratação de jovens e pessoas com deficiência com uma forte qualificação profissional estimula a criação de vagas e prepara os trabalhadores. Essa abordagem é o caminho mais eficaz para ampliar o emprego formal, fortalecer a proteção social e garantir um crescimento sustentável e equitativo. Quanto às exclusões da base de cálculo, estas são necessárias para garantir a segurança e a conformidade legal do programa Jovem Aprendiz, já que a legislação exige que as atividades sejam compatíveis com a idade e a formação profissional.	25	MINORIA	Empregadores
MT	MT-IV-2	IV	Programa de qualificação e transição justa para o trabalho na era digital - Instituição de medidas e políticas públicas de qualificação do empregado, com o objetivo de cooperação com o empregador de modo que a tecnologia seja um braço de melhorias e atividade laborativa fazendo com que a transição seja justa com garantias de direitos conquistados, inclusive com a instituição de um banco de colocação e recolocação do trabalhador ao mercado de trabalho.	A proposta visa instituir políticas públicas de qualificação e recolocação profissional, assegurando uma transição justa diante das transformações tecnológicas. Fundamenta-se nos arts. 1º, III e IV; 6º; 7º; e 170 da Constituição Federal, que consagram a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a busca do pleno emprego. A criação de um banco de colocação e recolocação de trabalhadores reforça a cooperação entre Estado, empregadores e sociedade, alinhando-se aos princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalho decente e desenvolvimento sustentável. Busca-se garantir que a tecnologia atue como instrumento de melhoria da atividade laboral, preservando os direitos conquistados e promovendo inclusão produtiva, inovação responsável e justiça social.	42	MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
MT	MT-IV-3	IV	Combate à Discriminação Estrutural: Equidade de Gênero e Raça e Responsabilidade Compartilhada pelo Cuidado Proposta de criação de um Programa Estadual de Equidade de Gênero e Raça para combater a discriminação no mercado de trabalho e promover equilíbrio entre vida profissional e familiar, com duas frentes de ação: 1. Combate à Discriminação: implementação da política de transparência salarial e exigência de planos de carreira que assegurem a ascensão de mulheres e pessoas negras a cargos de direção e gerência. 2. Responsabilidade dos Empregadores pela Maternidade e Cuidado: reduzir a dupla jornada feminina, conduzindo empregadores públicos e privados à corresponsabilidade pela primeira infância e maternidade, por meio de creches, espaços de amamentação e convênios de atendimento infantil, com participação dos Governos e do Sistema S. Essas ações devem ser complementadas pela ampliação da rede pública e pela adoção dos princípios da Convenção 156 da OIT.	A desigualdade de gênero e raça é uma falha estrutural que compromete a eficácia da proteção social. Em Mato Grosso, essa discriminação se expressa na baixa participação feminina e na sub-representação das mulheres em cargos de liderança. É dever dos empregadores públicos e privados oferecer condições de apoio à maternidade, à primeira infância e ao cuidado, pois essa é uma responsabilidade inerente ao poder empregatício. O espaço para amamentação no local de trabalho é um direito fundamental, conforme o art. 9º do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). A falta de apoio ao cuidado amplia a vulnerabilidade das mulheres. Por isso, é essencial envolver governos, empresas e o Sistema S no provimento de creches e estruturas de apoio, somando esforços públicos e privados para observância da Convenção 156 da OIT, visando promover equidade e cumprir o dever de progressividade dos direitos sociais.	48	MAIORIA	Governo
MT	MT-IV-4	IV	Fomento à Inovação e Qualificação na Era da Inteligência Artificial (IA) - fomentar o uso da Inteligência Artificial (IA) como ferramenta para a competitividade e de gestão impactando positivamente a qualidade de vida. A resposta aos impactos da IA deve ser a requalificação da força de trabalho, por meio de parcerias público-privadas, e não a criação de barreiras à inovação.	a IA tem o potencial de aumentar a produtividade nos setores que a adotam, elevando a competitividade do país. Legislações restritivas engessam a gestão e criam insegurança jurídica. O verdadeiro desafio não é frear a tecnologia, mas capacitar a mão de obra. O investimento em qualificação, em parceria com o setor produtivo e governamental, é a estratégia mais eficaz para que os trabalhadores se beneficiem dos ganhos de produtividade.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
PA	PA-I-1	I	Manter os atuais limites constitucionais para a jornada de trabalho, estabelecidos no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal (44 horas semanais, e 8 horas diárias), e reforçar a negociação coletiva ou individual como instrumento adequado para estabelecer limites e regimes diferenciados de trabalho por dia, semana, mês ou ano, bem como compensações de jornada de trabalho. Em especial, estabelecer prioritariamente as cláusulas coletivas de trabalho, vedada sua ultratividade, como instrumento para realizar alterações (ampliação, criação, supressão ou redução) em direitos e deveres trabalhistas, e consolidar a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias.	A Negociação Coletiva é pilar constitucional (Art. 7º, XXVI), reconhecido pelo STF como o instrumento para o dinamismo das relações do trabalho, por meio da aplicação da regra do negociado sobre o legislado, incluída nos artigos 611-A e 611-B da CLT, bem como explicitamente adotada no Tema 1046/STF, que ressalva a negociação sobre a redução ou a supressão dos direitos absolutamente indisponíveis. A negociação coletiva é o instrumento de diálogo e cooperação que permite às empresas e aos trabalhadores, de comum acordo, a definição de soluções equilibradas e adaptadas às realidades de cada setor, acompanhando as inovações tecnológicas. Nesse sentido, a redução da jornada por lei, sem contrapartida em redução de salários, ou a fixação da ultratividade das cláusulas coletivas, são medidas rígidas, a serem rejeitadas, pois ignoram essas particularidades, elevam custos e reduzem a competitividade.	42	MINORIA	Empregadores
PA	PA-I-2	I	Proteção da Organização Sindical, Autonomia sindical e financiamento – ações que garantam o direito à organização sindical, convenções e acordos coletivos de trabalhos e financiamento da representação/organização sindical, definida democraticamente em assembleia pelos trabalhadores e incorporada aos acordos e convenções. Fim da escala 6x1 - Propor escalas alternativas, menores que 6x1, de acordo com às necessidades de cada setor e/ou segmentos, desde que não superem 40 horas semanais.	Por se tratar de um tema recorrente, que está em evidência Nacional atualmente no âmbito jurídico.	64	MINORIA	Trabalhadores
PA	PA-I-3	I	Segurança e saúde no trabalho x mudanças climáticas e tecnológicas. O objetivo é garantir a inclusão de medidas efetivas de proteção ao trabalhador em dispositivos normativos específicos.	Atualmente os dispositivos legais referentes às medidas protetivas são insuficientes para a necessária proteção do trabalhador no seu ambiente de trabalho. É necessário levar em conta o impacto das mudanças climáticas na vida do trabalhador.	64	MINORIA	Governo
PA	PA-I-4	I	Recursos para a sustentabilidade – destinação de 30% dos fundos climáticos e fundo Amazônia para a criação da agenda Amazônica de trabalho decente, com o compromisso com a formalização do trabalho, fortalecimento da rede de proteção aos trabalhadores e Trabalhadoras, via representação dos trabalhadores e empregadores, promoção do trabalho decente, com investimentos efetivo em segurança e saúde no trabalho.	Por se tratar de um tema recorrente, que está em evidência Nacional atualmente no âmbito jurídico.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
PA	PA-II-1	II	Recursos para a sustentabilidade – destinação de 30% dos fundos climáticos e fundo Amazônia para a criação da agenda Amazônica de trabalho decente, com o compromisso com a formalização do trabalho, sistema de certificação e competências com fortalecimento da rede de proteção aos trabalhadores e Trabalhadoras, via os sindicatos, promoção do trabalho decente, com investimentos efetivo em segurança e saúde no trabalho.	Necessário vermos a realidade amazônica, sabendo da diversidade cultural e do trabalho na região e suas peculiaridades. O financiamento através dos fundos climáticos nos permite trabalhar o presente e o futuro do trabalho diante da precarização do trabalho, qualificando e cuidando da saúde do trabalhador(a), com uma agenda propositiva na ordem da necessidade da região.	63	MINORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
PA	PA-II-2	II	Qualificação profissional. Oportunizando através de treinamento específico para esse trabalhador cadastrado pelo SINE, garantindo ao mesmo um bolsa de auxílio para o período do curso e de formação, em observância à sustentabilidade na escolha da temática. Em contrapartida, a empresa receberá incentivo fiscal por parte do Governo, com a garantia de que absorverá essa mão de obra, ao término da formação, por um período mínimo de um ano. Nesse período, a empresa será monitorada pelo Governo para garantir o cumprimento do acordo estabelecido, no recebimento do incentivo.	Promover a intermediação de mão de obra por parte do SINE; a qualificação profissional por parte do empregador; e, o monitoramento da empresa por parte do governo. O objetivo da proposta é qualificar a mão de obra sem experiência profissional, com a necessidade de atualização periódica.	64	MINORIA	Governo
PA	PA-II-3	II	Programa Nacional Unificado para Colocação de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Estabelecer programa unificado, integrado ao SINE e ao eSocial, com governança tripartite, para articular as necessidades de colocação no emprego e de qualificação das pessoas com deficiência. O programa aprimora a intermediação entre empresas, instituições de formação profissional e PcDs, com amplo alcance e participação de todos na oferta de vagas, de cursos e na colocação profissional. Isso permitirá mapear necessidades regionais e os motivos que impedem o cumprimento das cotas. O programa deve prever a emissão de certidões às empresas que comprovem o cumprimento da cota ou, quando isso for impossível por razões alheias à sua vontade, certidão negativa com efeito de positiva, evitando litigiosidade administrativa e judicial. PcDs e demais trabalhadores que recebem benefício assistencial ficam obrigados a se inscrever no SINE e participar dos cursos; a recusa de até três propostas de emprego intermediadas pelo SINE acarretará suspensão imediata do benefício.	As pessoas com deficiência e demais trabalhadores que recebem benefícios assistenciais têm direito ao trabalho, à formação e à ascensão profissional. Empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a contratar PcDs proporcionalmente ao seu quadro. Ainda assim, há PcDs sem emprego, seja pela dificuldade de encontrar vaga adequada, seja pela falta de qualificação, e muitas empresas não conseguem preencher a cota, embora se esforcem. Apesar disso, são autuadas e acabam litigando nas esferas administrativa e judicial, consumindo recursos do Estado e das empresas. Para os demais trabalhadores, benefícios assistenciais dificultam a formalização e a retenção de mão de obra qualificada. A criação de um programa nacional unificado, integrado ao SINE e ao eSocial, permitirá atrair e organizar todos os atores em torno de um objetivo comum: a efetiva colocação profissional das PcDs e dos demais trabalhadores fora do mercado, com segurança jurídica.	45	MINORIA	Empregadores
PA	PA-III-1	III	Políticas Públicas de Emprego. Trabalho e Renda e os fundos que as financiam: articulação, coordenação, informação e monitoramento. Governança Baseada em Evidências e Articulação Federativa dos Recursos do FAT. Propõe-se implantar um Sistema de Monitoramento e Avaliação (M&A) para todas as políticas públicas financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O sistema deve se basear na gestão por evidências, exigindo Análise de Impacto Regulatório (AIR) prévia a cada nova política e Avaliação de Resultado Regulatório (ARR) para medir sua eficácia real. A execução e o monitoramento deste modelo devem ocorrer por meio de uma governança tripartite, com a utilização de recursos do FAT, que devem observar as particularidades locais e regionais.	Historicamente, a alocação de recursos do FAT é centralizada e carece de métricas de eficácia que comprovem seu retorno em empregabilidade. Esta proposta ataca essa lacuna, instituindo um sistema de M&A (AIR/ARR) que assegura a "solidez econômica e financeira" do fundo, pois condiciona o gasto à comprovação de resultados. Ao propor uma governança tripartite, cumpre-se a diretriz de "articulação federativa" e "integração com políticas sociais e produtivas" de forma transparente, eficiente e alinhada às demandas reais do mercado local, garantindo que o FAT cumpra sua "função essencial".	106	AMPLA MAIORIA	Empregadores
PA	PA-III-2	III	Recursos para a sustentabilidade e a manutenção do movimento sindical – A destinação de recursos do FAT para a criação da agenda Amazônica de trabalho decente, com o compromisso de avançar com a formalização do trabalho, fortalecimento da rede de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras via os sindicatos, promoção do trabalho decente, com investimentos efetivos em segurança e saúde no trabalho.	Como é público e notável, as entidades sindicais, especialmente as de trabalhadores, vem sofrendo duros golpes contra os seus fundos de financiamento. Porém, não podemos negar a importância da organização dos trabalhadores para o desenvolvimento econômico a partir de negociações justas e proativas nas relações capital e trabalho.	109	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores
PA	PA-III-3	III	Assegurar a gestão democrática, transparente e tripartite dos recursos do FAT e FGTS, aprimorando os mecanismos de controle social e a divulgação periódica dos resultados das políticas financiadas e a partir daí orientar a aplicação dos recursos do FAT e do FGTS para apoiar inclusive projetos produtivos e de infraestrutura geradores de mais empregos articulados às políticas de desenvolvimento regional."	A gestão democrática, transparente e tripartite dos recursos do FAT e do FGTS se justifica pelo caráter público e estratégico desses fundos, que são alimentados com recursos oriundos do trabalho e destinados à proteção dos trabalhadores e ao financiamento de políticas de emprego, trabalho e renda. A participação de governo, trabalhadores e empregadores na definição de diretrizes, prioridades e no acompanhamento da execução fortalece o controle social, reduz riscos de desvio de finalidade e amplia a legitimidade das decisões. Além disso, a transparência e a divulgação periódica dos resultados das políticas financiadas permitem avaliar o impacto dos investimentos na geração de emprego decente, no desenvolvimento econômico e na redução das desigualdades, garantindo que os recursos cumpram sua função social e sejam utilizados de forma eficiente e alinhada ao interesse público.	109	AMPLA MAIORIA	Governo
PA	PA-III-4	III	Criação do Portal da Transparência dos Recursos do FAT e FGTS, que permita à sociedade civil fiscalizar todo o processo de alocação dos recursos advindos destes fundos, expondo os dados do Sistema de Monitoramento e Avaliação (M&A), que contará com Análise de Impacto Regulatório (AIR) prévia e Avaliação de Resultado Regulatório (ARR).	A criação do Portal da Transparência visa centralizar as informações relativas aos recursos do FAT e do FGTS, a fim de assegurar a todos a plena verificação da aplicação dos recursos, fortalecendo a utilização de forma sustentável e com responsabilidade, evitando desperdícios e desvios de recursos públicos com políticas sem comprovação de resultados, assegurando o controle social e garantindo a gestão pública.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
PA	PA-IV-1	IV	Criação de Instrumentos Legais que viabilizem a parceria entre Municípios, Estados e empresas locais para fortalecer a intermediação de mão de obra pelas Agências SINE, priorizando trabalhadores em seguro desemprego, jovens aprendizes e pessoas em situação de vulnerabilidade social. Os instrumentos propostos preveem incentivos institucionais às empresas que utilizarem o SINE para seus processos seletivos, como apoio técnico, reconhecimento público e facilitação de ações de recrutamento. Em contrapartida, as empresas se comprometem a ofertar vagas, participar de processos seletivos integrados e considerar os públicos prioritários.	A celebração dos Instrumentos Legais justifica-se pela necessidade de fortalecer políticas públicas de geração de emprego e inclusão produtiva nos municípios e Estados, ampliando oportunidades para trabalhadores em seguro-desemprego, jovens aprendizes e pessoas em situação de vulnerabilidade social. A parceria com empresas que se instalam no território municipal/estadual, utilizando o SINE como canal oficial de intermediação de mão de obra, garante transparência, eficiência e alinhamento às diretrizes nacionais de trabalho e qualificação. O instrumento estimula a responsabilidade social empresarial, reduz barreiras de acesso ao emprego, contribui para a diminuição da informalidade e fortalece a articulação entre setor público e privado. Dessa forma, promove desenvolvimento econômico aliado ao desenvolvimento humano, gerando impacto social positivo e ampliando a empregabilidade dos públicos prioritários.	62	MINORIA	Governo
PA	PA-IV-2	IV	Promover a formalização e a inclusão produtiva efetiva de jovens (primeiro emprego, aprendiz) e PCDs por meio de 3 eixos: Incentivos à Contratação: Criação de programas de redução tributária inicial e simplificação burocrática para a primeira contratação formal desses grupos; Qualificação Profissional: Ampliação da capacitação da mão de obra alinhada às vagas abertas, garantindo empregabilidade e desenvolvimento de competências; Adequação das Cotas à Realidade Setorial: Tornar as cotas de Jovem Aprendiz e PcDs adaptáveis e exequíveis, adequando suas bases de cálculo. Propõe-se excluir do cálculo as funções que legal ou operacionalmente não podem ser preenchidas por esses públicos, as que exijam habilitação específica não alcançado por um jovem (vigilante armado e outros), ou que não demandem formação profissional (serviços gerais), bem como as funções rurais, ressaltando as de cunho administrativo. Criar critério flexível para lotação de aprendizes pelo CNPJ raiz.	A alta informalidade e a exclusão de grupos vulneráveis geram elevado custo social e econômico. As principais barreiras à formalização são a alta carga tributária e a burocracia. Conjuguar incentivos fiscais com qualificação profissional é o caminho mais eficaz para preparar os trabalhadores e estimular as empresas a criarem vagas. Contudo, os programas de cotas (Aprendiz e PcD) falham em seu objetivo de "inclusão produtiva" quando suas regras são inexecutáveis. Atualmente, as bases de cálculo são infladas com funções que, por razões legais ou operacionais, não podem ser ocupadas por aprendizes ou PcDs. Isso gera um ciclo de atuação e baixa inclusão, pois as empresas não encontram vagas seguras e adequadas para cumprir a meta. Adequar a base de cálculo não é reduzir a cota, mas torná-la realista e inteligente, garantindo que o esforço de contratação se concentre em vagas qualificadas e seguras, aumentando o sucesso e a efetividade da inclusão.	42	MINORIA	Empregadores
PA	PA-IV-3	IV	Implementar a integração de projetos que viabilize a inclusão de pessoas em situação de vulnerabilidade ao mercado de trabalho e à economia. Garantindo a verticalização da produção, bem como melhorar a infraestrutura da região.	Elevar proteção à pessoa com a formalização da contratação e a valorização das remunerações, pensando o desenvolvimento da Amazônia. Especificamente, destacam a construção e manutenção da BR-364(ligando Rio Branco a Cruzeiro do Sul, no Acre) e a construção da BR-319(conectando Manaus a Porto Velho). Além disso, defendem o aproveitamento e a exploração de petróleo e gás na Margem Equatorial, por considerá-los cruciais para o desenvolvimento socioeconômico dos trabalhadores e trabalhadoras amazônicos. Contudo, a aprovação e execução desses empreendimentos devem ocorrer resguardando-se as garantias ambientais e a preservação do meio ambiente. É fundamental, ainda, assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores da Amazônia, facilitando sua qualificação para que possam participar ativamente desses grandes projetos.	49	MINORIA	Trabalhadores
PB	PB-I-1	I	Adoção de uma política pública de fortalecimento da representação sindical e promoção da segurança jurídica nas relações de trabalho. Dentre as medidas dessa política sugere-se: proposta legislativa para alteração do artigo 614, § 3º da CLT, restabelecendo a possibilidade de ultratividade das cláusulas pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho, garantindo sua vigência até que novo instrumento seja firmado; a definição de um sistema sustentável de financiamento sindical, que assegure autonomia financeira e capacidade operacional às entidades representativas; valorização da atuação da Fiscalização do Trabalho como agente facilitador da atividade sindical, promovendo o diálogo social e a mediação de conflitos coletivos. Propõe-se também estratégias de mediação coletiva com mecanismos que avaliem a representatividade sindical, assegurando que a entidade reflita os interesses da categoria e tenha participação ativa da base.	A reforma trabalhista trouxe mudanças que enfraqueceram a atuação sindical no Brasil, como o fim da contribuição obrigatória, a terceirização em atividades-fim e a consequente fragilização de categorias profissionais, o término da ultratividade das normas coletivas e maiores restrições à instauração de dissídios coletivos. A prevalência do negociado sobre o legislado, em contexto de assimetria entre as partes, agravou o desequilíbrio nas relações de trabalho. Soma-se a isso o desmonte do MTE, com falta de estrutura, recursos e pessoal, comprometendo sua função de mediador qualificado, capaz de promover o equilíbrio entre os interesses das partes envolvidas. Diante desse cenário, é urgente adotar medidas que restaurem a capacidade de ação dos sindicatos, fortaleça a negociação coletiva e promova o equilíbrio entre capital e trabalho, conforme os princípios constitucionais de valorização do trabalho e justiça social.	86	MAIORIA	Governo
PB	PB-I-2	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: - Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis.	Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o "negociado pode prevalecer sobre o legislado" exceto em matérias absolutamente indisponíveis. As convenções e acordos coletivos constituem o melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	44	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
PB	PB-I-3	I	Desenvolver e implementar instrumentos e sistemas de apoio à negociação coletiva, modernizando mecanismos de mediação e arbitragem de acordo com a lei 9.307/96, fortalecendo a negociação coletiva como instrumento importante na resolução de conflitos, inclusive no setor público, garantindo sempre o legislado sobre o negociado, além, do direito a ultratividade dos instrumentos coletivos para garantir a tranquilidade dos processos negociais. Garantir o financiamento sindical com forma de oposição definida em assembleia e criar dispositivos legais para regulamentar a convenção coletiva no serviço público.	A relação de emprego é formada por atores que se encontram em desigualdade de condições. De um lado, o empregador, dono do capital, da organização produtiva de trabalho e, de outro, o trabalhador que tem apenas sua força de trabalho para vender e assim obter o sustento necessário para si e sua família. O trabalho é, para o homem e a mulher, uma condição para a existência digna e, portanto, as leis que regulam o trabalho humano não podem ficar ao sabor das oscilações da economia de mercado, sob pena de ferir a própria dignidade humana. Em um mercado de trabalho com alta precarização, é fundamental a garantia de direitos a todos os trabalhadores, sendo a negociação coletiva um instrumento de melhorias de condições de trabalho em condições específicas das respectivas categorias. Importante também a defesa do financiamento sindical aprovado em assembleia, com distribuição para centrais, federações e confederações, para que todos os trabalhadores continuem se beneficiando das conquistas obtidas. Fundamental também é a criação de dispositivos legais que regulamentem a convenção coletiva no serviço público.	82	MAIORIA	Trabalhadores
PB	PB-I-4	I	Publicidade de direitos coletivos e individuais - Orientar, esclarecer e divulgar os direitos trabalhistas — coletivos, individuais e indisponíveis — em linguagem clara e acessível. A disseminação ocorrerá por meios eletrônicos, como sites, aplicativos, redes sociais e na mídia em geral, garantindo que toda a sociedade, especialmente trabalhadores e empregadores, tenha pleno conhecimento de suas garantias e deveres. E garantir uma política de fortalecimento sindical e valorização das negociações coletivas por meio do aprimoramento, implantação e manutenção dos sistemas MEDIADOR e CNES, do Ministério do Trabalho e Emprego, responsáveis, respectivamente, pelo registro de negociações coletivas e de entidades sindicais.	Não apresentada.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
PB	PB-II-1	II	Implantar o Programa Nacional de Qualificação Contínua (PNQC), com trilhas formativas modulares e certificação por competências, voltado especialmente a trabalhadores informais e desempregados, por meio de parcerias entre Governo, Sistema S e instituições de ensino para o desenvolvimento de cursos rápidos e híbridos, com a previsão de bolsa qualificação voltados às demandas emergentes (economia verde, digital, cuidado, logística, tecnologia da informação), com o intuito de promover a criação de um "Catálogo Dinâmico de Ocupações e competências do Futuro", atualizado anualmente com base nas transformações tecnológicas e setoriais.	O Plano Nacional de Qualificação Contínua (PNQC) visa promover a transição para uma economia que segue cada dia mais dinâmica, com interface digital e verde, implicando na necessidade de desenvolver novas competências que sejam adequadas ao novo cenário. Entretanto, também apresenta a necessidade de assegurar mão-de-obra qualificada para os novos postos, permitindo uma transição justa, de forma articulada entre o Governo, Sistema S, instituições de ensino e Sindicatos, para promoção de inclusão produtiva. Uma estratégia decorrente e importante nesse processo de educação continuada, será a criação de um "Catálogo Dinâmico de Ocupações e Competências do Futuro". Dessa forma, além da inclusão produtiva, se promoverá o alinhamento das novas necessidades do mercado, com a força de trabalho, potencializando as oportunidades e contribuindo para a redução das desigualdades locais e nacionais, fomentando o desenvolvimento justo e sustentável.	127	AMPLA MAIORIA	Governo
PB	PB-II-2	II	SINE com Parcerias Público-Privadas - transformar o Sistema Nacional de Emprego (SINE) em uma plataforma moderna de governança, articulando agências públicas e privadas. Expandir e fortalecer a iniciativa "Sine Aberto", fomentando o compartilhamento de dados (de forma alinhada à LGPD) e o uso de IA para otimizar o matching de vagas e perfis. Implementar um modelo de remuneração por resultados, onde as agências parceiras são incentivadas pelo sucesso na colocação e permanência dos trabalhadores no emprego, aumentando a eficiência do sistema.	O SINE apresenta baixa efetividade, com baixa intermediação nas contratações formais, pela dificuldade na captação de vagas. Em vez de competir, o sistema público deve gerir um ecossistema de empregabilidade. A parceria com o setor privado, que tem tecnologia e capilaridade, e um modelo de gestão por desempenho aceleram a recolocação, reduzem o desemprego de curto prazo e diminuem os custos para as empresas, tornando o mercado de trabalho mais dinâmico.	122	AMPLA MAIORIA	Empregadores
PB	PB-II-3	II	Garantir trabalho decente e regulamentação das plataformas digitais, assegurando direitos trabalhistas, fiscalização permanente e políticas de formação para a transição tecnológica justa, com redução da jornada de trabalho sem redução de salários e direitos.	A transição para uma economia verde e digital é inevitável diante das mudanças climáticas, da automação e da revolução tecnológica. Para que ocorra de forma inclusiva e sustentável, é essencial garantir qualificação acessível e contínua para todas as pessoas. O Plano Nacional de Qualificação para a Transição Justa busca preparar jovens, desempregados e populações vulneráveis para os empregos do futuro, oferecendo cursos gratuitos e certificados em áreas verdes e digitais. Ao alinhar a formação profissional às demandas emergentes do mercado e às metas ambientais do país, promove inclusão produtiva, reduz desigualdades regionais e fortalece a competitividade nacional. Trata-se de uma ação estratégica para assegurar trabalho decente, oportunidades para todos e desenvolvimento econômico sustentável. A redução da jornada de trabalho é importante porque melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, aumenta a produtividade e pode impulsionar a economia.	81	MAIORIA	Trabalhadores
PB	PB-III-1	III	Seguro-Desemprego com Foco na Recolocação: vincular o recebimento do seguro-desemprego à matrícula e frequência em cursos de qualificação ou requalificação profissional alinhados às demandas do mercado. O benefício deve ser um instrumento de transição ativa, e não apenas de proteção passiva, transformando o período de desemprego numa oportunidade para o trabalhador aumentar a sua empregabilidade.	O modelo atual desestimula a rápida busca por recolocação. Ao condicionar o benefício à qualificação, o sistema torna-se mais eficiente: o trabalhador retorna mais preparado para o mercado, reduzindo o tempo de recebimento do auxílio e a pressão sobre o FAT. Para as empresas, significa uma oferta maior de mão de obra qualificada.	45	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
PB	PB-III-2	III	Fortalecer o FAT como financiador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda e de lastro para o BNDES e apoiar o investimento em infraestruturas econômica e social, eliminando as transferências deste Fundo para o financiamento da previdência social, e destinando no mínimo 10% da arrecadação de recursos tributários direcionados ao FAT para o custeio das ações de qualificação profissional, de intermediação de mão de obra, de geração de emprego e demais políticas ativas de trabalho, emprego e renda.	As Políticas de Trabalho, Emprego e Renda (PTER) estão reduzidas ao mínimo devido ao enfraquecimento do FAT como financiador de políticas ativas, como qualificação, intermediação e geração de renda. O problema decorre da destinação de recursos do FAT ao pagamento de benefícios previdenciários, instituída pela EC 103 (reforma da previdência). Nos próximos anos, cerca de R\$ 17 bilhões anuais serão destinados à previdência. Assim, o orçamento atual do FAT aplica menos de 1% de suas receitas em qualificação profissional, intermediação de mão de obra e geração de emprego e renda. Isso gera subfinanciamento dos programas das secretarias estaduais e municipais conveniadas ao FAT. A proposta visa eliminar a causa desse subfinanciamento, extinguindo a transferência de recursos à previdência social e fixando uma meta mínima de aplicação em políticas ativas, orientando a elaboração e aprovação dos orçamentos anuais do FAT.	80	MAIORIA	Trabalhadores
PB	PB-III-3	III	Propõe-se criar o Fundo Nacional para Sustentabilidade no Mundo do Trabalho, destinado a fomentar práticas sustentáveis nas relações laborais, alinhadas aos princípios do trabalho decente e da transição ecológica justa, com capacitação dos trabalhadores. Atuará nos pilares ambiental (redução dos impactos ecológicos das operações) e social (promoção da saúde, segurança e bem-estar). Poderá financiar projetos que promovam a transição para modelos produtivos sustentáveis, com impacto direto na melhoria das condições de trabalho, além de apoiar pesquisas e inovações tecnológicas em IES e instituições de pesquisa, garantindo a competitividade das empresas. Entre os projetos elegíveis, destacam-se a adoção de processos com fontes renováveis de energia, que reduzam riscos de sistemas poluentes, e a substituição de tecnologias obsoletas por equipamentos modernos e seguros, que minimizem a exposição a agentes físicos e químicos nocivos, como ruído, calor, vapores tóxicos e poeiras industriais.	O agravamento ambiental causado por práticas produtivas insustentáveis exige a urgente transformação dos modelos econômicos e sociais. No mundo do trabalho, essa mudança é estratégica. A sustentabilidade, como vetor de proteção social, permite melhorar ambientes laborais, tornando-os mais seguros, saudáveis e dignos. O FNSMT propõe integrar política ambiental e laboral, financiando projetos com tecnologias limpas e processos seguros, gerando empregos de qualidade e reduzindo passivos ambientais e trabalhistas. O fundo poderá ser constituído com recursos do FAT, FGTS e parcerias com fundos estaduais e municipais. Sua gestão será articulada entre os Ministérios do Trabalho, Meio Ambiente e Indústria, com monitoramento baseado em indicadores de impacto ambiental e social.	81	MAIORIA	Governo
PB	PB-III-4	III	Propõe-se a criação do Fundo de Microcrédito Produtivo e Inclusivo, com gestão compartilhada entre União, Estado e municípios, visando financiar iniciativas de pequeno porte e empreendimentos populares que promovam ocupação e renda sustentável. O Fundo atuará de forma integrada com o Sistema Nacional de Emprego (SINE), Salas do Empreendedor, programas de qualificação profissional e incubadoras municipais, oferecendo crédito orientado, capacitação técnica e acompanhamento aos beneficiários. A proposta prevê parcerias com universidades, federações de comércio e indústria e entidades do sistema “S” (SENAI, SENAC, SEBRAE), priorizando arranjos produtivos locais e segmentos com potencial de inovação tecnológica e desenvolvimento sustentável, fortalecendo políticas públicas voltadas à inclusão produtiva e ao combate à informalidade.	A informalidade e a vulnerabilidade ocupacional ainda afetam grande parte da população economicamente ativa, exigindo soluções integradas que aliem crédito, capacitação e apoio técnico. O Fundo de Microcrédito visa preencher essa lacuna, promovendo inclusão produtiva e redução das desigualdades socioeconômicas. Destina-se a trabalhadores autônomos, microempreendedores individuais, mulheres chefes de família, jovens em busca do primeiro emprego, pessoas com deficiência e beneficiários de programas sociais. As fontes de financiamento possíveis seriam: recursos do FAT, parcerias com bancos públicos e cooperativas de crédito, contrapartidas municipais e emendas parlamentares. Essa política impulsionará economias locais, estimulará o empreendedorismo popular e promoverá emprego digno e geração de renda, alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 8 e 10) da Agenda 2030 da ONU.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
PB	PB-IV-1	IV	Compreensão adequada dos tipos de vínculos de trabalho, sobretudo para acomodar a sazonalidade e inclusão produtiva; garantir a inclusão e permanência de trabalhadores na seguridade social e incentivar as novas formas de trabalho, o empreendedorismo, o cooperativismo, garantindo sempre a proteção social.	Entender as peculiaridades das relações de trabalho é fundamental para a formalidade. Aqui, podemos citar como exemplo o contrato intermitente de trabalho, que, novamente, apesar de chancelado pelo Supremo Tribunal Federal, encontra resistências para aplicá-lo, principalmente ao meio rural, visto que por vezes é confundido com trabalho intermitente constante na lei 5.889/73 e Dec. 10.854. Além disso, outras formas de trabalho devem ser estimuladas, como o cooperativismo e empreendedorismo, e garantir o acesso de todas as formas de trabalho à seguridade social consonância com o ODS 8.	44	MINORIA	Empregadores
PB	PB-IV-2	IV	Garantir a proteção, inclusão e produtividade de Jovens e Adultos em todas as suas diversidades, com foco em seus marcadores sociais das diferenças: questões étnico-raciais, religiosas, geracionais, de gênero, território e ambientais, dos povos originários, comunidades tradicionais e rurais, pessoas com deficiência (PCD), população em situação de rua, pessoas LGBTQIAPNb+, entre outras, incluindo pessoas em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho para garantir que todos/as tenham acesso a oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional, considerando as inovações tecnológicas e seus desafios com garantia de efetividade, proteção social e previdenciária, incentivo à organização coletiva, bem como a formação profissional que atenda as demandas das novas formas de trabalho.	Regulamentar o artigo 7º, inciso XXVII da Constituição Federal, que trata da proteção contra a automação. A transição para uma economia verde e digital é inevitável diante das mudanças climáticas, da automação e da revolução tecnológica. Para que ocorra de forma inclusiva e sustentável, é essencial garantir qualificação acessível e contínua para todas as pessoas, inclusive as populações vulneráveis para os empregos do futuro, oferecendo cursos gratuitos e certificados em áreas verdes e digitais. Ao alinhar a formação profissional às demandas emergentes do mercado e às metas ambientais do país, promove inclusão produtiva, reduz desigualdades regionais e fortalece a competitividade nacional. Trata-se de uma ação estratégica para assegurar trabalho decente, oportunidades para todos e desenvolvimento econômico sustentável.	73	MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
PB	PB-IV-3	IV	Propõe-se instituir legislação que obrigue empresas gestoras de aplicativos a implementarem controle de jornada para os trabalhadores que utilizam suas plataformas, mesmo sem vínculo formal. O objetivo é garantir os direitos constitucionais à duração máxima do trabalho conforme legislação vigente e à remuneração diferenciada para o trabalho noturno. O controle deve ser feito por funcionalidade integrada ao aplicativo, com leiaute padronizado pelo MTE, e os dados armazenados em banco público acessível ao trabalhador e à fiscalização. Também se propõe contribuição previdenciária obrigatória pelas empresas, assegurando financiamento da seguridade social e ampliando a proteção desses trabalhadores, incluindo as condições de trabalho decente. A legislação deve vedar o uso de aplicativos como meio de intermediação de mão de obra ou para mascarar vínculos empregatícios, evitando a precarização sob o disfarce de inovação tecnológica, e regulando aspectos de trânsito e de transporte.	O trabalho por aplicativos digitais já é realidade no Brasil, especialmente nos setores de transporte, entregas e serviços. Porém, a falta de regulamentação específica e o não reconhecimento de vínculos empregatícios deixam milhões de trabalhadores desprotegidos, sem acesso a direitos fundamentais como jornada limitada, descanso remunerado, adicional noturno e cobertura previdenciária. A sobrecarga de trabalho, comum nesse modelo, compromete a saúde física e mental dos trabalhadores, aumenta o risco de acidentes — sobretudo entre motociclistas — e gera impactos diretos na seguridade social, que acaba arcando com os custos desses sinistros. Diante desse cenário, é urgente a criação de uma legislação que reconheça as especificidades do trabalho por aplicativos, assegure direitos mínimos e promova o custeio da seguridade social. A proposta busca equilibrar inovação tecnológica com justiça social, garantindo dignidade, segurança e inclusão produtiva aos trabalhadores da economia digital.	79	MAIORIA	Governo
PB	PB-IV-4	IV	Aperfeiçoar 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, garantindo financiamento tripartite. 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.	Não apresentada.	79	MAIORIA	Consenso
PE	PE-I-1	I	Propõe-se que a fiscalização do Ministério do Trabalho no combate à informalidade diferencie reais empreendedores e cooperados, que devem ser apoiados pelo Estado, de situações de fraude (cooperativas e pejotização ilegítimas) que geram evasão de recursos públicos e precarizam relações laborais. Recomenda-se: ampliação do quadro de Auditores-Fiscais para maior capilaridade e eficiência; uso de inteligência artificial para aprimorar a seleção de alvos; revisão legislativa para maior precisão na definição do vínculo empregatício; condicionamento de benefícios fiscais à formalização contratual; campanhas educativas voltadas a empregadores e trabalhadores; instituição de selo de boas práticas; fortalecimento de entidades sindicais; inclusão do inciso III ao §1º do art. 198 do CTN, permitindo acesso justificado a dados fiscais por Auditores-Fiscais, observando sigilo e princípios constitucionais.	A pejotização reduz encargos trabalhistas ao substituir o vínculo formal por pessoas jurídicas, promovendo desequilíbrio concorrencial, desproteção social e queda significativa da arrecadação pública. Entre 2022 e 2025, cerca de 5,5 milhões de trabalhadores migraram para PJ, gerando perdas de R\$ 70,26 bi em contribuições previdenciárias, R\$ 27,6 bi em FGTS e R\$ 8,6 bi ao Sistema S. Esse fenômeno fragiliza a reoneração da folha nos 17 setores desonerados e compromete a PEC do fim da escala 6x1, reduzindo a base contributiva e o financiamento da seguridade social. Assim, a inclusão do inciso III ao §1º do art. 198 do CTN é essencial para aprimorar a fiscalização e garantir segurança jurídica no acesso controlado a dados fiscais, fortalecendo a identificação de fraudes e a formalização das relações de trabalho, a justiça social e a sustentabilidade do sistema de proteção social.	80	MAIORIA	Governo
PE	PE-I-2	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046.	Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o negociado prevalece sobre o legislado exceto em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade. As convenções e acordos coletivos constituem no melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	38	MINORIA	Empregadores
PE	PE-I-3	I	Fortalecer a negociação coletiva, garantir autonomia das partes e respeito aos direitos fundamentais constitucionais e trabalhistas. Fortalecer a participação sindical com financiamento público transparente, para fortalecer as estruturas sindicais. Implementar sistema nacional de apoio à negociação coletiva, coordenado pelo MTE, com capacitação de dirigentes sindicais e patronais, assessoria técnica, mediação qualificada, ferramentas econômicas e acesso a dados do eSocial. Aprimorar o Sistema Mediador facilitando consultas de instrumentos normativos e estatísticas sobre negociação coletiva. Estimular negociações coletivas por ramos de atividade econômica e mesas permanentes de diálogo social. Garantir proteção contra práticas antissindicais, acesso sindical aos locais de trabalho e tempo para atividades representativas. Regulamentar a Convenção 151 da OIT, assegurando negociação coletiva a servidores públicos.	A negociação coletiva é essencial para equilibrar interesses de trabalhadores(as) e empregadores, oferecendo soluções a cada setor, região e categoria. O diálogo social qualificado gera segurança jurídica, previne conflitos, reduz judicialização e fortalece relações baseadas no respeito mútuo. A diversidade econômica brasileira exige regulação flexível que considere particularidades dos vários setores de atividade econômica, sempre respeitando direitos fundamentais. Um sistema de apoio fortalece sindicatos e equilibra assimetrias de poder com formação técnica e acesso a informações. Plataforma digital integrada democratiza dados de acordos coletivos, reajustes e benefícios e jornadas subsidiando políticas públicas. Experiências internacionais mostram que países com tradição de negociação coletiva têm maior desenvolvimento e menor desigualdade. Regulamentação da Convenção 151 da OIT é compromisso inadiável que garante direitos aos servidores e democratiza as relações de trabalho no setor público, alinhando Brasil às diretrizes internacionais do Trabalho Decente.	83	MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
PE	PE-I-4	I	Recompor com urgência, através de concursos públicos, o quadro de servidores da FUNDACENTRO, o qual se encontra hoje reduzido a níveis alarmantes, o que tem gerado o enfraquecimento progressivo da entidade. Que sejam feitos investimentos objetivando a total recuperação das instalações físicas do seu Centro Técnico Nacional (CTN) e das suas Unidades Descentralizadas, já que a maior parte das edificações se encontra em condições deploráveis. Com isso, espera-se adequar os respectivos espaços físicos da entidade às necessidades atuais da população, envolvendo inclusive a reabertura dos laboratórios especializados e bibliotecas da instituição. Que sejam criadas unidades da FUNDACENTRO nos estados onde a entidade ainda não se faz presente, sobretudo nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste do país.	A FUNDACENTRO tem por missão produzir e difundir conhecimentos voltados à Segurança e Saúde no Trabalho, é a única instituição governamental especializada nesse campo do conhecimento. Assim, desenvolve um papel fundamental na sociedade por meio dos seus estudos, pesquisas e ações educativas, contribuindo para minorar as causas dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho. Referência nacional e internacional quanto à avaliação e controle dos riscos nos ambientes de trabalho, a FUNDACENTRO está completando 60 anos de existência em 2026 e, dessa forma, sua atuação tem sido emblemática não apenas para a classe trabalhadora, como também para órgãos públicos e representações empresariais. O avanço da tecnologia e com as grandes mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho, é indispensável que a entidade esteja cada vez mais preparada para contribuir com sua nobre missão para o emprego decente, seguro e saudável - enfim, para o desenvolvimento sustentável do país.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
PE	PE-II-1	II	Implantar o Programa Estadual de Capacitação para as Profissões do Futuro, em parceria entre governo, instituições de ensino (universidades, Senai, Senac e Institutos Federais) e empresas dos setores de tecnologia e energias renováveis. O programa ofertará cursos gratuitos de curta e média duração em áreas como inteligência artificial, cibersegurança, energias renováveis e economia criativa, unindo formação teórica e estágios supervisionados nas empresas parceiras, com bolsa-auxílio aos participantes. O financiamento virá de recursos do FAT, Fundos Estaduais de Trabalho e contrapartida das empresas, que poderão deduzir até 2% do valor investido no imposto estadual, estimulando o engajamento do setor produtivo e promovendo a qualificação profissional alinhada às demandas do futuro do trabalho.	O mercado de trabalho passa por rápidas transformações tecnológicas que exigem novas competências. A qualificação em Inteligência Artificial, Cibersegurança, Energias Renováveis e Economia Criativa é essencial para a empregabilidade e a competitividade do país. Há uma lacuna entre o que o mercado demanda e o que a educação formal oferece. Parcerias entre universidades, SENAI/SENAC e empresas de tecnologia permitem unir teoria, prática e inovação, formando profissionais alinhados às tendências globais. A bolsa-auxílio garante inclusão produtiva e amplia o acesso à capacitação. O financiamento via FAT, Fundos Estaduais de Trabalho e contrapartida empresarial com incentivo fiscal assegura sustentabilidade ao programa. Assim, o Estado promove empregos de qualidade, inovação e transição energética, preparando trabalhadores para os setores estratégicos do futuro e fortalecendo o desenvolvimento socioeconômico nacional.	117	AMPLA MAIORIA	Governo
PE	PE-II-2	II	Criar Sistema Nacional de Formação Profissional Continuada, articulando programas federais, estaduais, municipais e privados, com participação dos Conselhos do Trabalho, Emprego e Renda (CTERs). Estimular a criação dos CTERs municipais para integrar políticas públicas de emprego, trabalho e renda, otimizando uso dos recursos públicos. Estruturar Observatórios do Trabalho para prospecção de competências e monitorar tendências do Mercado de Trabalho, orientando políticas de qualificação. Instituir Sistema Nacional de Certificação de Competências gratuito, reconhecendo saberes formais e informais vinculados à progressão salarial. Criar comitês regionais de transição escola-trabalho, com foco em competências digitais, socioemocionais e de cidadania nos currículos. Ampliar o investimento público em educação profissional, garantindo percentuais mínimos do orçamento para institutos federais e escolas técnicas. Integrar SINE, agências digitais e sindicatos em plataforma única de intermediação. Criar bolsas-qualificação em setores emergentes e programas de primeiro emprego vinculados à conclusão de cursos, focando grupos vulneráveis.	As transformações tecnológicas e do mercado exigem um sistema robusto de qualificação profissional continuada que prepare trabalhadores para a economia digital, a transição energética e novas formas de trabalho. A falta de políticas integradas perpetua o desemprego estrutural, o descompasso entre oferta e demanda de mão de obra e a exclusão de grupos vulneráveis. Observatórios de competências permitem antecipar mudanças ocupacionais e orientar investimentos em qualificação. Um sistema nacional de certificação valoriza saberes adquiridos ao longo da vida, ampliando a empregabilidade, especialmente entre trabalhadores de baixa escolaridade. A integração entre formação, intermediação e políticas de primeiro emprego facilita a transição escola-trabalho e reduz a informalidade juvenil. O investimento público em educação profissional é estratégico para o desenvolvimento, competitividade e inclusão. A participação tripartite assegura que programas atendam às reais necessidades de trabalhadores e empresas	117	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores
PE	PE-II-3	II	Transformar o Sistema Nacional de Emprego (SINE) em uma plataforma moderna de governança, articulando agências públicas e privadas. Expandir e fortalecer a iniciativa "Sine Aberto", fomentando o compartilhamento de dados (de forma alinhada à LGPD) e o uso de Inteligência Artificial (IA) para otimizar a correspondência de vagas e perfis. Implementar um modelo de remuneração por resultados, onde as agências parceiras são incentivadas pelo sucesso na colocação e permanência dos trabalhadores no emprego, aumentando a eficiência do sistema.	O SINE apresenta baixa efetividade, com baixa intermediação nas contratações formais, pela dificuldade na captação de vagas. Em vez de competir, o sistema público deve gerir um ecossistema de empregabilidade. A parceria com o setor privado, que tem tecnologia e capilaridade, e um modelo de gestão por desempenho aceleram a recolocação, reduzem o desemprego de curto prazo e diminuem os custos para as empresas, tornando o mercado de trabalho mais dinâmico.	69	MAIORIA	Empregadores
PE	PE-III-1	III	Fortalecer e garantir que Fundos Públicos cumpram suas funções de financiamento das políticas PÚBLICAS de emprego, trabalho e renda, e de fomento ao desenvolvimento produtivo. Criar mecanismos legais que evitem desvios de finalidade e assegurem a atualização das respectivas fontes de financiamento vinculadas ao dinamismo econômico. Integrar esses fundos ao seguro-desemprego, BPC e programas de transferência de renda, fortalecendo a rede de proteção em crises. Criar e fortalecer conselhos tripartites para gestão e fiscalização, com transparência e controle social. Destinar parte dos fundos a programas de transição justa e empregos sustentáveis e emergentes. A gestão deve ser feita por conselhos, garantindo a participação das Centrais Sindicais. Estender proteção a trabalhadores de aplicativos, informais e intermitentes. Criar políticas que combinem o uso do FGTS com habitação, saúde e educação profissional, garantido pelo menos 35% dos recursos para emprego e renda no Norte e Nordeste.	É importante implementar a diversificação das fontes constituintes para maximizar o impacto social e econômico dos Fundos, e ainda coibir o desvio de recursos para finalidades alheias às suas atribuições originais, por isso é essencial o controle social, através de uma política de divisão democrática, dos trabalhadores representantes em Conselhos, de forma equitativa entre as Centrais. Garantindo o aprimoramento da gestão e a transparência na aplicação dos recursos, fortalecendo pilares para a longevidade e a eficiência dos mesmos. Essas medidas asseguram que os fundos possam responder de forma ágil e robusta às demandas dos trabalhadores e do desenvolvimento nacional. O concurso público garante ao selecionar os mais qualificados de forma isonômica, enquanto a estabilidade protege o servidor de pressões políticas e perseguições. Esses mecanismos são essenciais para garantir a continuidade e a imparcialidade dos serviços prestados à população, blindando a administração pública contra o apadrinhamento e a corrupção.	107	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
PE	PE-III-2	III	Vincular o recebimento do seguro-desemprego à matrícula e frequência em cursos de qualificação ou requalificação profissional (Financiado pelo FAT) alinhados às demandas do mercado. O benefício deve ser um instrumento de transição ativa, e não apenas de proteção passiva, transformando o período de desemprego numa oportunidade para o trabalhador aumentar a sua empregabilidade.	O modelo atual desestimula a rápida busca por recolocação. Ao condicionar o benefício à qualificação, o sistema torna-se mais eficiente: o trabalhador retorna mais preparado para o mercado, reduzindo o tempo de recebimento do auxílio e a pressão sobre o FAT. Para as empresas, significa uma oferta maior de mão de obra qualificada.	38	MINORIA	Empregadores
PE	PE-III-3	III	Ampliar a aprendizagem profissional para órgãos e entidades públicas das esferas federal, estadual e municipal, ASSEGURAR que, adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade realizem atividades práticas no serviço público, com formação teórica em entidades sem fins lucrativos cadastradas no CNAF. O custeio dos cursos teóricos poderá ser realizado com recursos do FAT e dos Fundos Estaduais do Trabalho, mediante regulamentação específica. Ainda nesse sentido, propomos a atualização dos instrumentos de formação de preços de serviços em licitações públicas, para que sejam reconhecidas e destacadas nos custos das empresas terceirizadas as despesas decorrentes da contratação de aprendizes (alteração da Instrução Normativa nº 5/2017, da Secretaria de Gestão e Inovação - SEGES, do Ministério da Gestão e Inovação - MGI). As medidas fortalecem a inclusão produtiva, a qualificação profissional e o combate ao trabalho infantil, garantindo oportunidades em mais municípios do Estado.	A aprendizagem profissional é ferramenta essencial para inclusão de adolescentes e jovens em vulnerabilidade social e combate ao trabalho infantil. Ampliar essa política para órgãos públicos permite que o Estado atue como agente formador, oferecendo prática profissional no serviço público e teoria em entidades qualificadoras. O custeio dos cursos teóricos com recursos do FAT e dos Fundos Estaduais do Trabalho, mediante regulamentação específica, garante viabilidade financeira. A medida amplia o alcance territorial e social da política pública, promovendo qualificação profissional, cidadania e acesso ao primeiro emprego em todo o país. A implementação da atualização dos instrumentos de formação de preços de serviços em licitações públicas seria de suma importância para a aprendizagem, uma vez que as empresas de terceirização, diante da remuneração obtida com a contratação de aprendizes deixariam de apresentar resistência à política.	71	MAIORIA	Governo
PE	PE-III-4	III	Criar UMA FERRAMENTA ELETRÔNICA DENTRO DO PORTAL GOV.BR, POR MEIO DO PODER EXECUTIVO FEDERAL, de caráter oficial e acesso público, para consolidar(AGRUPAR, UNIFICAR) todas as leis e atos normativos infralegais (decretos, portarias, DEMAIS DOCUMENTOS PÚBLICOS.) pertinentes as Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda, bem como as de relações de trabalho, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO e previdência. A FERRAMENTA deve indicar expressamente o status de cada norma (em vigor, revogada, etc.), ser atualizada e possuir MECANISMOS de busca eficientes, RESPEITADA A LGPD.	A complexidade e a dispersão das normas trabalhistas e previdenciárias no Brasil geram enorme insegurança jurídica e elevados custos de conformidade para as empresas. Um portal único e oficial simplifica o acesso à informação, aumenta a previsibilidade e reduz os riscos de litígios decorrentes da aplicação de regras desatualizadas ou conflitantes. Essa medida promove a transparência e desburocratiza o ambiente de negócios.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
PE	PE-IV-1	IV	Promover a formalização do trabalho e a inclusão produtiva de jovens e pessoas com deficiência por meio de três eixos: 1) Incentivos à Contratação, com redução de tributos iniciais e simplificação burocrática para o primeiro emprego; 2) Flexibilização com Segurança Jurídica, garantindo a aplicação de contratos como o intermitente, já validado pelo STF, como porta de entrada para o mercado; e 3) Qualificação Profissional, ampliando a capacitação da mão de obra para os postos de trabalho formais.	A alta informalidade e a exclusão de grupos vulneráveis geram elevado custo social e econômico ao Brasil. As principais barreiras à formalização são a alta carga tributária, a burocracia e a rigidez contratual. A simplificação de regras diminui o custo de entrada na formalidade. Ferramentas como o contrato intermitente, já validado pelo STF, são cruciais para a inserção, mas exigem segurança jurídica para superar resistências à sua aplicação, como no meio rural. Conjugação de incentivos fiscais para a contratação de jovens e pessoas com deficiência com uma forte qualificação profissional cria um ciclo virtuoso, estimulando a criação de vagas e preparando os trabalhadores. Essa abordagem integrada é o caminho mais eficaz para ampliar o emprego formal, fortalecer a proteção social e garantir um crescimento sustentável e equitativo.	38	MINORIA	Empregadores
PE	PE-IV-2	IV	Desenvolver uma política nacional voltada ao fortalecimento do SINE como sistema de abrangência nacional, capaz de integrar bases de dados municipais, estaduais e federais de emprego, cursos e competências. A política deve prever mecanismos de financiamento direto a entes federados que implantarem plataformas locais integradas de intermediação de mão de obra e qualificação profissional conectadas ao sistema nacional. Diferentemente de modelos baseados apenas em resultados imediatos, como o número de vagas ou contratações intermediadas, o financiamento deve ser orientado pela necessidade de inclusão produtiva, utilizando indicadores territoriais associados ao CAGED e a outras bases socioeconômicas, priorizando municípios com maiores índices de desemprego, informalidade e vulnerabilidade social.	A transformação digital dos serviços públicos e a urgência de enfrentar as desigualdades regionais no acesso ao emprego e à qualificação profissional tornam necessário o fortalecimento do Sistema Nacional de Emprego (SINE) como política estratégica e integrada de desenvolvimento produtivo e inclusão social. Embora o SINE represente uma das principais ferramentas públicas de intermediação de mão de obra no país, sua atuação ainda é limitada pela fragmentação das bases de dados e pela ausência de integração efetiva entre as esferas municipal, estadual e federal. Nesse contexto, experiências locais inovadoras, como o GO Recife, evidenciam o potencial das soluções tecnológicas e da governança de dados para aprimorar a eficiência e a efetividade das políticas de empregabilidade. A plataforma conecta oportunidades de trabalho, cursos de qualificação e informações sobre competências profissionais, demonstrando que a interoperabilidade de sistemas e a análise territorial fortalecem a inclusão produtiva.	107	AMPLA MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
PE	PE-IV-3	IV	Criar um sistema nacional integrado que articule políticas de emprego, trabalho, assistência social, previdência e saúde, com protocolos unificados de atendimento e comitês tripartites regionais para coordenação. Estabelecer programas integrados para jovens e adultos em vulnerabilidade, unindo formação básica, capacitação técnica, microcrédito e intermediação de mão de obra. Criar políticas para promoção da redução da jornada de trabalho com ganhos de produtividade e distribuição dos benefícios das inovações tecnológicas e da automação. Fortalecer e financiar estratégias de desenvolvimento baseadas na economia circular, popular, solidária e criativa, com incubação, assessoria técnica, proteção previdenciária e crédito subsidiado. Instituir fóruns permanentes de diálogo social sobre inovação e condições de trabalho. Garantir participação de trabalhadores nos conselhos de industrialização, inovação e transição ecológica. Implantar sistema digital de monitoramento e plataforma de boas práticas. Adotar parâmetros da Agenda do Trabalho Decente da OIT em todas as políticas de inclusão produtiva.	A fragmentação das políticas de emprego, trabalho, assistência e previdência gera duplicidades, exclusão e ineficiência. Um sistema integrado amplia a proteção social, combate a pobreza e reduz desigualdades por meio da articulação federativa e da participação social. A vulnerabilidade só é superada quando educação, capacitação e oportunidades se combinam com o apoio a microempreendimentos. Os avanços tecnológicos e a automação devem beneficiar os trabalhadores com redução de jornada sem perda salarial, promovendo qualidade de vida e equilíbrio entre trabalho, família e formação. A economia circular, solidária e popular gera empregos sustentáveis e inclusão social. As inovações tecnológicas exigem diálogo democrático para preservar empregos e reduzir desigualdades. Trabalhadores devem participar da formulação de políticas de desenvolvimento e transição ecológica, fortalecendo a democracia econômica com proteção previdenciária aos autônomos e cooperados. Adoção da Agenda do Trabalho Decente assegura inclusão com dignidade e desenvolvimento humano.	73	MAIORIA	Trabalhadores
PI	PI-I-1	I	Regulamentação Legal da Ultratividade das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho: propomos no âmbito da II Conferência Nacional do Trabalho, a elaboração de projeto de lei federal que regule a ultratividade das normas coletivas, garantindo que as cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho permaneçam válidas até a celebração de nova negociação, desde que não contrariem normas de ordem pública ou disposição mais favorável ao trabalhador. A regulamentação legal deve prever: prazo máximo de ultratividade (por exemplo, até 12 meses após o término da vigência da CCT anterior); Possibilidade de revisão judicial ou administrativa em caso de desequilíbrio econômico grave; Regras claras de transição, preservando o diálogo social e a segurança jurídica.	A inexistência de ultratividade legal gera vácuos normativos, insegurança jurídica e desproteção coletiva, especialmente em estados como o Piauí, onde muitas categorias têm dificuldade de concluir novas negociações antes do término da vigência da CCT. Uma regulamentação nacional restabelece equilíbrio entre as partes, evita a perda abrupta de direitos e valoriza o papel da negociação coletiva como fonte formal do Direito do Trabalho. Resultado Esperado: •Estabilidade jurídica nas relações coletivas; •Redução de greves e conflitos por ausência de norma coletiva vigente; •Fortalecimento da negociação coletiva e da confiança entre trabalhadores e empregadores; •Consolidação da autonomia coletiva da vontade dentro de limites legais e democráticos. Base Legal: Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal (reconhecimento das convenções e acordos coletivos); Art. 8º, VI, da CF (direito à negociação coletiva); Convenções OIT nº 98 e 154 (direito de negociação e promoção da negociação coletiva); ADPF 323/DF (STF).	34	MINORIA	Trabalhadores
PI	PI-I-2	I	Propomos que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estabeleça, em cada unidade federativa, uma Rede Consultiva Tripartite permanente. Essa estrutura será composta por representantes do governo, de organizações de trabalhadores e de entidades empregadoras	Promover o diálogo social qualificado e a construção de consensos sobre as políticas públicas laborais em nível regional, considerando as especificidades e desafios locais. Tal iniciativa visa fortalecer a formulação e implementação de ações que combatam a desigualdade, promovam a igualdade de gênero, raça e inclusão da pessoa com deficiência, assegurem condições de trabalho dignas e decentes e estimulem o desenvolvimento socioeconômico sustentável.	49	MAIORIA	Governo
PI	PI-I-3	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: - Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis.	Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o “negociado pode prevalecer sobre o legislado” exceto em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade. As convenções e acordos coletivos constituem o melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	46	MAIORIA	Empregadores
PI	PI-I-4	I	Será devida a cobrança de 01 (um) dia de trabalho para cada trabalhador(a), quando da pactuação de acordo e convenção coletiva de trabalho, sendo garantido o direito de oposição.	O esforço da entidade sindical laboral ocorre em busca de melhoria das condições de trabalho em acordos e convenções coletivas de trabalho, trazendo benefícios para todos(as) da categoria beneficiada.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
PI	PI-II-1	II	Observatório Estadual de Qualificação por Demanda – Piauí Criação de um observatório permanente do trabalho (Envolvidos SETRE+SINE+ Sistemas S+ Instituto Federal do Piauí + Universidades Públicas e Privadas do Piauí+PIT+Terceiro Setor, Redes de Educação Estadual e Municipal) responsável por mapear trimestralmente vagas e demandas por setor, transformando esses dados em financiamentos para cursos rápidos modulares alinhados às necessidades reais do mercado local. O principal indicador será o percentual de egressos empregados em até seis meses.	A proposta reduz o desalinhamento entre formação e mercado de trabalho, tornando o investimento em qualificação mais eficiente e mensurável. Fortalece a articulação entre governo, instituições de ensino e setor produtivo, promovendo inclusão territorial e respostas rápidas a mudanças econômicas.	45	MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
PI	PI-II-2	II	Criar o Centro Nacional de Formação Sindical para o Futuro do Trabalho (CENAFUT), voltado a preparar dirigentes sindicais e também para atuar em políticas de qualificação e intermediação de emprego, que tenha como objetivos: -Mapear vagas e oportunidades regionais. -Realizar intermediação direta entre trabalhadores e empregadores. -Oferecer cursos rápidos, oficinas técnicas e treinamentos presenciais ou on-line. -Desenvolver uma Plataforma Digital Sindical de Emprego e Formação (SINDIFUT), conectada ao Sistema Nacional de Emprego (SINE) e a bancos de dados públicos. -Priorizar a inclusão de mulheres, jovens, pessoas com deficiência e trabalhadores em situação de vulnerabilidade social. -Oferecer apoio técnico e financeiro para a realização de cursos de requalificação e transição profissional em setores impactados pela automação.	O mercado de trabalho passa por rápidas transformações tecnológicas e exige novas competências dos trabalhadores. Os sindicatos, por sua capilaridade e vínculo direto com a classe trabalhadora, podem atuar de forma estratégica na qualificação e intermediação de mão de obra. No entanto, muitos ainda carecem de estrutura técnica e recursos para exercer esse papel plenamente. Os núcleos poderão funcionar em parceria com o MTE, MEC, Sistema S (SENAI, SENAC, etc.) e instituições de ensino técnico e superior. Permitir o cadastro de currículos, cursos disponíveis e certificações, facilitando o encaminhamento de trabalhadores às vagas compatíveis com seu perfil. Incluir mecanismos de acompanhamento e avaliação dos resultados da intermediação. Estimular acordos entre sindicatos, empresas e governos locais para criação de programas de qualificação sob demanda (formação "sob medida" para ocupações emergentes).	26	MINORIA	Trabalhadores
PI	PI-II-3	II	SINE com Parcerias Público-Privadas - transformar o Sistema Nacional de Emprego (SINE) em uma plataforma moderna de governança, articulando agências públicas e privadas. Expandir e fortalecer a iniciativa "Sine Aberto", fomentando o compartilhamento de dados (de forma alinhada à LGPD) e o uso de IA para otimizar o encaixe de vagas e perfis. Implementar um modelo de remuneração por resultados, onde as agências parceiras são incentivadas pelo sucesso na colocação e permanência dos trabalhadores no emprego, aumentando a eficiência do sistema.	O SINE apresenta baixa efetividade, com baixa intermediação nas contratações formais, pela dificuldade na captação de vagas. Em vez de competir, o sistema público deve gerir um ecossistema de empregabilidade. A parceria com o setor privado, que tem tecnologia e capilaridade, e um modelo de gestão por desempenho aceleram a recolocação, reduzem o desemprego de curto prazo e diminuem os custos para as empresas, tornando o mercado de trabalho mais dinâmico.	20	MINORIA	Empregadores
PI	PI-III-1	III	Seguro-Desemprego com Foco na Recolocação: vincular o recebimento do seguro-desemprego à matrícula e frequência em cursos de qualificação ou requalificação profissional alinhados às demandas do mercado. O benefício deve ser um instrumento de transição ativa, e não apenas de proteção passiva, transformando o período de desemprego numa oportunidade para o trabalhador aumentar a sua empregabilidade.	O modelo atual desestimula a rápida busca por recolocação. Ao condicionar o benefício à qualificação, o sistema torna-se mais eficiente: o trabalhador retorna mais preparado para o mercado, reduzindo o tempo de recebimento do auxílio e a pressão sobre o FAT. Para as empresas, significa uma maior oferta de mão de obra qualificada.	44	MAIORIA	Empregadores
PI	PI-III-2	III	Criação de um sistema nacional de proteção social para trabalhadores por conta própria, a fim de estender a segurança social aos trabalhadores da economia informal. Este fundo seria mantido com a ajuda das empresas que utilizam dessa mão de obra informal(plataforma digitais x entregadores).	A falta de proteção social a maioria dos trabalhadores da economia informal dificulta não apenas a luta diária pela sua sobrevivência e a de suas famílias, mas também frustra-lhes as aspirações a um trabalho decente e digno. A criação de um sistema nacional de proteção social para trabalhadores por conta própria visa garantir segurança e dignidade a milhões de pessoas que laboram na economia informal, oferecendo-lhes um regime simplificado acessível de contribuições e benefícios. Além de reduzir desigualdades, o sistema incentivará a formalização gradual e fortalecerá o pacto social brasileiro, em alinhamento às diretrizes internacionais de trabalho decente e proteção universal.	24	MINORIA	Governo
PI	PI-III-3	III	•Políticas públicas integradas de fiscalização •Aposentadoria e outros benefícios da previdência em que quando o trabalhador for requerer a aposentadoria não seja indeferida por consequência do não recolhimento por parte da empresa (Proteção do Trabalhador).	O trabalhador não deve ser prejudicado ao requerer seu benefício, uma vez que foi comprovado que a empresa fez o desconto do recolhimento da contribuição previdenciária e não repassou para o governo federal, e que o governo conceda o benefício para o trabalhador e cobre civil e criminalmente da empresa.	32	MINORIA	Trabalhadores
PI	PI-III-4	III	Publicidade de Políticas Públicas Trabalhistas e Previdenciárias - criar um portal eletrônico nacional, de caráter oficial e acesso público, para consolidar todas as leis e atos normativos infralegais (decretos, portarias etc.) pertinentes as Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda, bem como as de relações de trabalho e previdência. O portal deve indicar expressamente o status de cada norma (em vigor, revogada etc.), ser atualizado e possuir ferramentas de busca eficientes.	A complexidade e a dispersão das normas trabalhistas e previdenciárias no Brasil geram enorme insegurança jurídica e elevados custos de conformidade para as empresas e trabalhadores. Um portal único e oficial simplifica o acesso à informação, aumenta a previsibilidade e reduz os riscos de litígios decorrentes da aplicação de regras desatualizadas ou conflitantes. Essa medida promove a transparência e desburocratiza o ambiente de negócios.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
PI	PI-IV-1	IV	Formalização de Trabalhadores Informais - Promover a formalização do trabalho e a inclusão produtiva por meio de três eixos: 1) Incentivos à contratação, com redução de tributos e simplificação burocrática para inclusão previdenciária, tais como para os setores extrativista (ex.: carnaúba), industrial e comercial; 2) Flexibilização com segurança jurídica, garantindo a aplicação de contratos de trabalho, como o intermitente, como porta de entrada para o mercado de trabalho; e 3) Qualificação Profissional, ampliando a capacitação da mão de obra para esses postos de trabalho	o Estado do Piauí apresenta uma das maiores taxas de informalidade do Brasil (54,6%), com baixo índice de produtividade média e crescimento moderado do emprego formal. Essa informalidade gera elevado custo social e econômico. Observa-se que as principais barreiras à formalização são a alta carga tributária, a burocracia e a rigidez contratual. A simplificação de regras diminui o custo de entrada na formalidade. Ferramentas como o contrato intermitente são cruciais para a inserção, tais como no meio rural, em especial na extração da palha da carnaúba (aproximadamente 200 mil trabalhadores no Piauí). Nesse cenário, torna-se essencial conciliar inovação e proteção, reconhecendo que as novas formas de trabalho não devem ser vistas como precarização, mas sim como instrumentos legítimos de inclusão produtiva, desde que amparadas por proteção previdenciária e transparência, de forma garantir um crescimento sustentável e equitativo.	17	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
PI	PI-IV-2	IV	Aprimoramento dos mecanismos de proteção social dos trabalhadores em plataformas digitais por meio: da regulamentação de direitos trabalhistas, como piso salarial e jornada, e previdenciários básicos; da capacitação e qualificação dos trabalhadores; da criação de pontos de espera providos de equipamentos básicos de asseio; da isenção de impostos para a aquisição de veículos; e da criação, pelo governo, de plataforma pública de intermediação entre usuários e prestadores de serviços; e do fortalecimento das entidades sindicais representativas das categorias profissionais.	Atual ausência de regulamentação de direitos trabalhistas e previdenciários básicos	27	MINORIA	Trabalhadores
PI	PI-IV-3	IV	Criação de uma política pública de alfabetização e letramento digital de forma a capacitar os trabalhadores no uso das novas tecnologias de interação social, como por exemplo aplicativos, sistemas empresariais e serviços públicos digitais, visando a inclusão produtiva no mundo do trabalho.	A criação de uma política pública de alfabetização e letramento digital é fundamental para garantir que os trabalhadores estejam preparados para usar novas tecnologias de interação social, como aplicativos, sistemas empresariais e serviços públicos digitais. Isso não só melhora a inclusão digital, como também aumenta a produtividade e a confiança no ambiente de trabalho.	26	MINORIA	Governo
PR	PR-I-1	I	A proposta busca o fortalecimento da Negociação Coletiva como pilar central das relações de trabalho e a Autonomia Sindical. Segurança Jurídica: Retomar a Ultratividade dos instrumentos coletivos, mantendo cláusulas válidas até o fechamento de um novo acordo. Legislação: Regular o Direito à Negociação Coletiva e Greve para Servidores Públicos em todos os seguimentos. Financiamento Sindical: Garantir autonomia e o financiamento por meio da contribuição assistencial/negocial, definida democraticamente em assembleia, como fonte sustentável de luta. Democratização do Sistema S: Exigir Paridade na Gestão e Distribuição de Recursos do Sistema S, para equilibrar o poder entre capital e trabalho. Combate à Discriminação: Usar a negociação coletiva para implementar a Lei de Igualdade Salarial e combater o assédio, racismo e toda forma de discriminação.	A retomada da Ultratividade é crucial, pois impede a perda imediata de direitos, após o término de um acordo, evitando o vácuo normativo e impedindo que a expiração do prazo seja usada para pressionar os sindicatos a aceitar perdas. Isso garante estabilidade e equilibra o poder de negociação. O financiamento sindical via contribuição assistencial/negocial, definida democraticamente, assegura a Autonomia Sindical e a capacidade de luta, mantendo a assessoria técnica necessária para negociações eficazes. Para um ambiente de trabalho mais justo, propõe-se: a Democratização do Sistema S com paridade na gestão para equilibrar os interesses de capital e trabalho; o uso da Negociação Coletiva para implementar ativamente a Lei de Igualdade Salarial e combater toda forma de discriminação (assédio, racismo); e a regulamentação constitucional da Negociação Coletiva e Greve para Servidores Públicos.	110	MAIORIA	Trabalhadores
PR	PR-I-2	I	Fortalecimento da negociação coletiva com segurança jurídica. Manter os atuais limites constitucionais para a jornada de trabalho, estabelecidos no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, e reforçar a negociação coletiva ou individual como instrumento adequado para estabelecer limites e regimes diferenciados de trabalho por dia, semana, mês ou ano, bem como compensações de jornada de trabalho. Em especial, estabelecer prioritariamente as cláusulas coletivas de trabalho, vedada sua ultratividade, como instrumento para realizar alterações (ampliação, criação, supressão ou redução) em direitos e deveres trabalhistas, e consolidar a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias.	A negociação coletiva é pilar constitucional e essencial para adequar regras às realidades produtivas, reduzindo judicialização e fortalecendo o diálogo social. O reconhecimento do negociado sobre o legislado pelo STF garante autonomia às partes e favorece um ambiente de negócios estável. A manutenção dos limites constitucionais de jornada e a não ultratividade automática evitam custos imprevisíveis, preservando competitividade, segurança jurídica e estímulo à geração de empregos formais.	64	MINORIA	Empregadores
PR	PR-I-3	I	Fortalecimento do Direito de Organização e Negociação Coletiva. Criar um marco regulatório que facilite a organização e a representação coletiva, sindicatos e ultratividade dos instrumentos coletivos dos trabalhadores, mesmo na ausência de um vínculo empregatício clássico, permitindo a negociação de condições de trabalho com as empresas e plataformas inclusive no serviço no serviço público. Aperfeiçoamento dos Mecanismos de Solução Consensual de Conflitos: 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. Promoção ativa da negociação coletiva como instrumento de desenvolvimento e igualdade com campanhas de valorização institucional 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.	Esta proposta reconhece a necessidade de adaptar as estruturas de representação coletiva às novas realidades do trabalho. Ao criar um marco regulatório específico, visa-se facilitar que trabalhadores em modalidades não tradicionais possam se organizar e negociar suas condições de trabalho diretamente com as empresas e plataformas, mesmo sem um vínculo empregatício formal. A justificativa é que o direito à organização e negociação coletiva é fundamental para o equilíbrio de poder nas relações de trabalho e para a garantia de direitos. Esta medida busca preencher uma lacuna regulatória, assegurando que a inovação tecnológica não subverta a capacidade dos trabalhadores de defenderem seus interesses e de alcançarem melhores condições.	108	MAIORIA	Governo
PR	PR-II-1	II	Aprimorar o Sistema Nacional de Emprego (SINE), consolidando-o como plataforma integrada de intermediação de mão de obra, sob governança tripartite, alinhada às demandas reais do mercado de trabalho. Ampliar sua atuação como articulador entre trabalhadores, empresas e entidades formadoras, promovendo encaminhamento eficiente para vagas formais e cursos de qualificação. Integrar o SINE às políticas de inclusão produtiva, garantindo transições mais seguras ao emprego formal por meio de mecanismos graduais de saída de programas sociais.	O SINE apresenta baixa efetividade e pouca articulação com políticas públicas de assistência e qualificação. Uma governança tripartite forte melhora o direcionamento ao emprego formal, reduz a informalidade e aumenta a efetividade das ações de empregabilidade. A articulação com entidades formadoras e políticas de inclusão produtiva amplia oportunidades, diminui a "armadilha da pobreza" e assegura maior impacto no retorno ao mercado de trabalho.	164	AMPLA MAIORIA	Empregadores
PR	PR-II-2	II	Criação Rede SINE Sociedade Civil. A criação de uma Rede SINE Sociedade Civil representa uma inovação na política de emprego, estabelecendo uma parceria robusta entre o poder público e Sindicatos Laborais e Patronais. Essa rede amplia capilarmente o acesso aos serviços de intermediação de mão de obra, levando oportunidades de emprego, qualificação e orientação profissional para territórios e populações de difícil alcance pelo Estado, transformando os Sindicatos em postos de atendimento avançados e promovendo, assim, um desenvolvimento local mais inclusivo e eficiente.	Justifica-se a rede do SINE sociedade civil, como forma de parceria publica privada, possibilitando o acesso de municípios desassistidos pelo Estado, levando uma gestão eficiente, de forma com que as vagas de emprego ofertadas, venham de encontro aos arranjos produtivos locais, fortalecendo assim a empregabilidade nesses municípios que receberão a Rede SINE sociedade civil.	123	MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
PR	PR-II-3	II	Modernização da Fiscalização e Rede Socioeducacional no Combate ao Trabalho Escravo. Eixo 1: Autonomia e Inteligência Operacional Fortalecer a CGTRAE como núcleo de inteligência com orçamento para mobilização imediata de Grupos Especiais. Assegurar soberania logística às SRTes mediante aquisição de frota própria ou parcerias (aérea, fluvial e 4x4) e tecnologia de ponta (drones, IA), eliminando a dependência de apoio externo em áreas remotas. Ampliar o quadro de Auditores-Fiscais (AFTs) via concurso e estabelecer em norma a competência técnica exclusiva da categoria para caracterização do trabalho escravo. Eixo 2: Educação e Inclusão Pós-Resgate Instituir política de não-retorno baseada na educação: matrícula imediata de resgatados em EJA e de crianças em ensino integral/técnico. Ofertar qualificação profissional com letramento digital, suporte psicossocial e bolsas de permanência (Fundo de Transição) para garantir subsistência durante o estudo, integrando vítimas ao Sistema Nacional de Qualificação.	O combate ao trabalho escravo contemporâneo exige que o Estado detenha capacidade operacional superior e soberania logística. Ao dotar a CGTRAE e as SRTes de meios próprios (aeronaves e tecnologia de monitoramento), removem-se gargalos burocráticos e interferências, garantindo que a fiscalização ocorra baseada estritamente em critérios técnicos e alcance qualquer ponto do território nacional imediatamente. A exclusividade da competência dos AFTs reforça essa segurança jurídica e isenção. Simultaneamente, o ciclo de proteção só se fecha com o não-retorno. O resgate sem perspectiva gera reincidência. A proposta inova ao tratar a educação (alfabetização e ensino técnico) como pilar central. Garantir renda mínima durante a transição e suporte psicossocial permite que a vítima supere a vulnerabilidade econômica e educacional, transformando o resgate em uma porta efetiva para a cidadania e o trabalho decente.	116	MAIORIA	Governo
PR	PR-II-4	II	Aperfeiçoamento (Reciclagem) do Sistema Nacional de Emprego (SINE), tornando uma rede de sociedade civil, através de uma gestão integrada de intermediação de mão de obra, sob governança tripartite, alinhada às demandas reais do mercado de trabalho. Com a gestão tripartite, o alcance da qualificação será maior, ampliando sua atuação como articulador entre trabalhadores, empresas e entidades formadoras, promovendo encaminhamento eficiente para vagas formais e cursos de qualificação. Desta forma, a rede de formação garantirá transições mais seguras ao emprego formal por meio de mecanismos graduais de saída de programas sociais. Essa rede amplia capilarmente o acesso aos serviços de intermediação de mão de obra, levando oportunidades de emprego, qualificação e orientação profissional para territórios e populações abrangidas pelo Estado, possibilitando a participação das entidades na criação deste "comitê", promovendo, assim, um desenvolvimento local mais inclusivo e eficiente.	Os resultados de capacitação precisam alcançar um nível melhor, pois há pouca articulação com políticas públicas de assistência e os setores que podem medir os resultados. Uma governança tripartite forte melhora o direcionamento ao emprego formal, reduz a informalidade e aumenta a efetividade das ações de empregabilidade. A articulação com entidades formadoras e políticas de inclusão produtiva amplia oportunidades, diminui a "armadilha da pobreza" e assegura maior impacto no retorno ao mercado de trabalho.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
PR	PR-III-1	III	Governança baseada em evidências e articulação federativa dos recursos do FAT. Propõe-se implantar um Sistema de Monitoramento e Avaliação para todas as políticas públicas financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O sistema deve se basear na gestão por evidências, exigindo Análise de Impacto Regulatório (AIR) prévia a cada nova política e Avaliação de Resultado Regulatório (ARR) para medir sua eficácia real. A execução e o monitoramento deste modelo devem ocorrer por meio de uma governança tripartite, com a utilização de recursos do FAT, que devem observar as particularidades locais e regionais.	Historicamente, a alocação de recursos do FAT é centralizada e carece de métricas de eficácia que comprovem seu retorno em empregabilidade. Esta proposta ataca essa lacuna, instituindo um sistema de que assegura a solidez econômica e financeira do fundo, pois condiciona o gasto à comprovação de resultados. Ao propor uma governança tripartite, cumpre-se a diretriz de "articulação federativa" e "integração com políticas sociais e produtivas" de forma transparente, eficiente e alinhada às demandas reais do mercado local, garantindo que o FAT cumpra sua função essencial.	73	MINORIA	Empregadores
PR	PR-III-2	III	Proposta das Centrais Sindicais para o Sistema S (SESI, SENAI, etc.) O Sistema S é financiado por recursos compulsórios da folha de pagamento (1,5%) e tem interesse público, mas sua gestão é concentrada nos empregadores, com sub-representação dos trabalhadores. 1. Paridade na Gestão: As centrais propõem paridade nos conselhos deliberativos, consultivos e fiscais para garantir transparência, controle social e alinhamento das ações às necessidades da classe trabalhadora. 2. Paridade na Distribuição de Recursos: O sistema repassa 7% do arrecadado às Federações patronais, gerando disparidade de forças. Ex: FIEP e FECOMERCIO recebem milhões do Sesi/SENAI/SESC. A FIEP, por exemplo, é altamente dependente desses recursos. A proposta exige que, se um valor for repassado à Federação patronal, o mesmo valor seja distribuído às Federações de trabalhadores do setor no estado, buscando equilibrar as condições e o poder financeiro entre capital e trabalho.	Não apresentada.	95	MINORIA	Trabalhadores
PR	PR-III-3	III	Fortalecer o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTes) por meio da ampliação e modernização de sua estrutura administrativa, realização de concursos públicos para suprir carências na área de suporte técnico-administrativo, ampliação do quadro de Auditores-Fiscais do Trabalho, valorização dos servidores da carreira dos servidores administrativos e incremento dos recursos orçamentários destinados à pasta.	O fortalecimento institucional do MTE e das SRTes é essencial para garantir a implementação efetiva das políticas públicas de trabalho e emprego do Governo Federal. A ampliação de recursos humanos e materiais permitirá maior capacidade de geração de emprego e renda, melhoria na oferta de programas de qualificação profissional e incremento da fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista e das normas de segurança e saúde no trabalho. Com equipes completas e infraestrutura adequada, o Estado poderá atuar de forma mais eficiente, protegendo direitos, prevenindo irregularidades e promovendo condições dignas de trabalho para toda a população.	101	MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
PR	PR-III-4	III	Monitoramento FAT. Implantar sistema nacional de monitoramento e avaliação das políticas financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), estruturado em governança tripartite. O sistema deve utilizar metodologia baseada em evidências, com análise prévia dos impactos de cada política e avaliação periódica de seus resultados, observando as particularidades regionais. Essa estrutura deve assegurar que a aplicação dos recursos do FAT seja transparente, eficiente e orientada a programas que contribuam efetivamente para geração de emprego, qualificação, reabilitação profissional e melhoria da renda. É fundamental evitar que recursos dos Fundos sejam drenados para ações que não fazem parte de suas atribuições e finalidades, para garantir a eficácia necessária frente aos desafios atuais do mundo do trabalho, como no caso de recursos do FAT que tem financiado a previdência social. É necessário também diversificar as fontes de financiamento do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).	Historicamente, a alocação dos recursos do FAT carece de instrumentos que comprovem sua efetividade na promoção do emprego e da qualificação profissional. A criação de um sistema de monitoramento e avaliação permite mensurar resultados, corrigir distorções e fortalecer a gestão responsável dos recursos. A participação tripartite garante legitimidade, articulação federativa e alinhamento às necessidades reais do mercado de trabalho, assegurando que o FAT cumpra sua função essencial no apoio às políticas públicas de emprego e renda.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
PR	PR-IV-1	IV	Seguridade social para todos os trabalhadores e trabalhadoras: Reformular o sistema de seguridade social de forma a contemplar todos os trabalhadores, garantindo a manutenção e 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.	Aprimorar os mecanismos de proteção social e inclusão produtiva para todos os trabalhadores e trabalhadoras, com foco na sustentabilidade e na capacidade de resposta às inovações tecnológicas e às novas formas de trabalho, assegurando abrangência efetividade no século XXI.	111	MAIORIA	Trabalhadores
PR	PR-IV-2	IV	Valorização da pluralidade das formas de trabalho. Reconhecer e valorizar a pluralidade de formas de trabalho existentes no país, incluindo atividades autônomas, cooperadas, temporárias, intermitentes e outras modalidades legítimas. Fortalecer a segurança jurídica desses arranjos, evitando interpretações que ampliem de forma indevida a presunção de vínculo de emprego e garantindo a liberdade contratual quando houver efetiva autonomia. Promover mecanismos de proteção social adequados às diversas formas de trabalho, com acesso facilitado à previdência e estímulo à contribuição, assegurando proteção mínima sem restringir a modernização das relações laborais.	As transformações tecnológicas e organizacionais ampliaram as modalidades de prestação de serviços, necessitando de segurança jurídica e previsibilidade para trabalhadores e empresas. A proteção ao trabalho não implica que toda atividade remunerada deva ser enquadrada como relação de emprego, sendo legítima a coexistência de diferentes modelos contratuais. A clareza interpretativa e a adequação da proteção social fortalecem a inclusão produtiva, preservam a liberdade de iniciativa e reduzem litígios, promovendo equilíbrio entre autonomia, inovação e proteção social.	64	MINORIA	Empregadores
PR	PR-IV-3	IV	Implementar políticas de proteção e inclusão produtiva, e aprimorar políticas de reabilitação profissional, priorizando qualificação contínua, requalificação frente à automação, e medidas de transição justa. Desenvolver mecanismos para ampliar adesão, por trabalhadores autônomos/MEI, a medidas preventivas em saúde e segurança ocupacional, especialmente nas ocupações que envolvam atividades críticas, o que inclui subsídios para capacitação em Saúde e Segurança no Trabalho (SST) e aquisição de equipamentos de SST.	As transformações do trabalho exigem políticas que enfrentem o desemprego estrutural e ampliem oportunidades. Investir em qualificação e transição justa garante direitos, reduz desigualdades e promove desenvolvimento sustentável. É necessário que tais políticas também alcancem MEIs/autônomos, o que demanda mais ênfase do Estado nos esforços preventivos, que transcendem a regulamentação.	136	MAIORIA	Governo
RJ	RJ-I-1	I	Propõe-se o fortalecimento do processo de negociação coletiva, por meio da Mediação Coletiva Trabalhista, conduzida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com a criação de normativo que estabeleça que a recusa reiterada ao convite de Mediação Trabalhista, por qualquer das partes, seja interpretada como concordância tácita para a instauração de Dissídio Coletivo, assegurando a observância da boa-fé, a isonomia entre as partes e a efetividade dos mecanismos autocompositivos antes da judicialização do conflito. Propõe-se normativo com a finalidade de conferir às Atas de Mediação Trabalhista, quando contenham acordos e compromissos reduzidos a termo, o caráter de título executivo extrajudicial.	O dissídio coletivo reconfigurado pela EC nº 45 assumiu o direito à negociação coletiva. A mediação realizada pelo MTE é instrumento de diálogo e pacificação social, mas depende da participação responsável. A ausência injustificada reiterada configura anuência para o Dissídio Coletivo, reforça a necessidade de comparecimento, evita o esvaziamento das negociações e promove maior equilíbrio nas relações coletivas de trabalho, preservando a autonomia das partes e a função institucional da mediação. Fundamenta a necessidade de fortalecer os mecanismos de solução consensual de conflitos trabalhistas, ampliando a efetividade das mediações conduzidas pelo MTE, aumentando a segurança jurídica e estimulando a autocomposição como meio adequado de solução. Promove maior celeridade, reduz a litigiosidade e otimiza o uso dos recursos públicos. Reforça a confiança dos cidadãos nas instituições, valoriza a mediação como política pública e contribui para um ambiente laboral mais estável e cooperativo.	104	MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
RJ	RJ-I-2	I	Aprovar projeto que promova a valorização da negociação coletiva no setor privado e no setor público, assegurando a regulamentação da Convenção 151 da OIT, ultratividade dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, direito pleno de greve e acesso a dados e informações necessárias ao processo negocial. E que promova o fortalecimento das entidades sindicais laborais e de sua representatividade assegurando autonomia e unicidade sindical; acesso aos locais de trabalho; financiamento, por meio da taxa negocial/assistencial definida coletivamente em assembleia e sem o direito à recusa individual, por meio também da permissão para que doações feitas pelos trabalhadores possam ser abatidas do imposto de renda a pagar e, ainda, por meio do acesso a parte dos recursos arrecadados pelo Sistema S, garantindo isonomia no financiamento; proibindo o cometimento de práticas antissindicais, inclusive contra ex-dirigentes sindicais; e tornando obrigatória a homologação das rescisões nos sindicatos.	A negociação coletiva é função precípua das entidades sindicais laborais e instrumento primordial para a promoção de relações mais equilibradas entre capital e trabalho, obtendo soluções acordadas adequadas às situações concretas, evitando judicialização desnecessária e portanto promovendo segurança jurídica, permitindo a manutenção e a ampliação de direitos trabalhistas e uma melhor distribuição do produto social em um país marcado pela elevada desigualdade como o Brasil. Para a valorização da negociação coletiva é condição fundamental o fortalecimento das entidades de representação laboral, seu reconhecimento como ator social relevante no marco de uma sociedade democrática, assegurando-lhes autonomia e liberdade, condições adequadas de financiamento para a realização das atividades sindicais, salvaguardas que protejam representantes e representados, acesso aos trabalhadores de base entre outros requisitos mínimos para o exercício pleno e consequente da atividade de representação.	93	MINORIA	Trabalhadores
RJ	RJ-I-3	I	Para que a prevalência do negociado sobre o legislado (Tema 1046/STF) seja fortalecida e tenha plena legitimidade, a sustentação das entidades sindicais deve respeitar a liberdade individual (Tema 935/STF). Assim, propõe-se garantir que o direito de oposição à contribuição assistencial seja exercido de forma individual, simplificada, acessível e preferencialmente digital, não retroativa a sua cobrança e em valores razoáveis, rejeitando a imposição de qualquer ônus administrativo e definindo que a cobrança deve ser realizada diretamente pelo sindicato aos beneficiários da negociação coletiva, sem estabelecer obrigatoriedade para que as empresas a façam em nome do sindicato laboral.	O setor produtivo defende a valorização da negociação coletiva, onde o negociado prevalece sobre o legislado (Tema 1046/STF), como o principal instrumento para a modernização das relações de trabalho. Contudo, a força e a validade desse sistema dependem diretamente da sua legitimidade. Essa legitimidade, por sua vez, pressupõe o respeito integral à liberdade constitucional de associação e sindicalização (Tema 935/STF), que inclui a liberdade de não se associar e, consequentemente, de não contribuir. A imposição de barreiras burocráticas ao direito de oposição fere essa liberdade e descaracteriza a voluntariedade da contribuição.	86	MINORIA	Empregadores
RJ	RJ-II-1	II	Criar uma Política nacional, de caráter tripartite e permanente, abrangendo as três esferas da federação, de educação de nível técnico e superior e de (re)qualificação profissional continuada, que reconheça os sindicatos laborais como atores legítimos para desenvolver programas de formação, ofertando atividades certificadas; que tenha currículos atualizados permanentemente, especialmente focados nas transformações do mundo do trabalho, notadamente, visando a habilitar trabalhadores e trabalhadoras para lidar com as novas tecnologias no contexto da 4ª revolução industrial; e que conceda especial atenção, por meio da oferta de vagas e de apoio, a jovens, mulheres, pessoas negras, 45+, PcDs e LGBTQIA+. A política deve, ainda, estabelecer meios para corresponsabilizar as empresas, frente à introdução das novas tecnologias, com o financiamento da política e com a promoção de uma transição justa. Deve, finalmente, fortalecer e ampliar a rede de escolas técnicas públicas federais e estaduais.	O Brasil passa por um conjunto de transições, como a demográfica, a energética e a tecnológica. Para que essas transições não aprofundem ainda mais a desigualdade nacional, é necessária a elaboração e a aplicação de políticas de promoção de transições justas, como a adoção de uma política abrangente e contínua de formação profissional que permita ao conjunto dos trabalhadores, particularmente àqueles grupos mais vulneráveis, a habilitação para inserir-se, manter-se e desenvolver-se profissionalmente no mercado de trabalho. Esse acesso deve ser encarado não apenas como uma necessidade, mas como um direito de cada trabalhador e trabalhadora. Além disso, garantir a formação pública necessária e de qualidade é um requisito fundamental para a promoção do próprio desenvolvimento nacional e deve, por seu caráter estratégico, ser formulada, monitorada e implantada de forma tripartite.	95	MINORIA	Trabalhadores
RJ	RJ-II-2	II	Aprimorar o Sistema Nacional de Emprego (SINE), transformando-o em uma plataforma de governança da empregabilidade sob gestão tripartite (governo, trabalhadores e empregadores), garantindo o alinhamento com as reais demandas do mercado. Para isso a política pública de emprego deve aprimorar e ampliar seu papel como articulador de necessidades dos trabalhadores, empresas e do governo, facilitando o direcionamento dos trabalhadores para entidades de formação de comprovada expertise, ou sua indicação para vagas formais de trabalho. Ao mesmo tempo, deve-se atualizar as atuais regras do Benefício de Prestação Continuada - BPC, concernentes ao cálculo da renda per capita do grupo familiar, de forma que a inserção do familiar no mercado formal de trabalho não se torne um entrave à inserção no mercado do trabalho à concessão do benefício.	A atualização das regras do BPC mostra-se necessária para compatibilizar o benefício com a realidade socioeconômica atual e promover a inclusão produtiva das pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade. A vedação ou o risco de perda automática do benefício quando o titular mantém vínculo de trabalho formal acaba produzindo um efeito contrário ao desejado pelo legislador constitucional, não incentivando a autonomia, a integração social e a participação no mercado de trabalho. A mudança normativa permitiria que o beneficiário exercesse atividade remunerada sem o temor de perder sua única rede de proteção social, garantindo transição segura, aumento de renda e maior dignidade, além de alinhar o BPC a políticas modernas de estímulo ao emprego e superação da pobreza.	100	MAIORIA	Empregadores
RJ	RJ-II-3	II	Criação de um Comitê Técnico Consultivo Nacional para SINE e Políticas Públicas de trabalho emprego e Renda com representações do Ministério, SRTE, pelas secretarias estaduais de Trabalho ou, na inexistência, Pastas relativas ao trabalho, em alinhamento com diretrizes governamentais/ MTE, que possibilite maior prospeção, promova debate e disseminem orientações legais preliminares e boas práticas, sendo apoio complementar não só práticas de gestão e operacionalização, sendo também uma iniciativa a favor continuidade dos saberes e capital intangível das experiências locais diversas em cada Estado. Em linhas gerais se implanta fórum consultivo diverso e permanente, de estudos e de capacidade técnica comprovada, buscando ampliar boas práticas e acesso a informações melhoria processos e rotina, e essencialmente buscar a continuidade e memória técnica dos Programas e suas ações, apoiando prioritária e preliminarmente os municípios.	Conveniência e vantagem em ter canal de comunicação e interação mais próximo entre técnicos dos entes da federação para aprimoramento competências e troca de experiências. Facilitar acesso a informações advindas Ministério Codefat, relevantes para a execução de programas, possibilitar sistemáticas interações entre técnicos experientes dos Estados e municípios, especialmente em fase de adesão e operacionalização de programas. Através da formação da Rede composta pelo Comitê preservar dados, história e memórias reduzindo danos e perdas da alta rotatividade equipes dos municípios e estados, maioria cargos não efetivos, e que geram interrupção processos e perda de memória.	69	MINORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
RJ	RJ-III-1	III	Propõe-se implantar um Sistema de Monitoramento e Avaliação (M&A) para todas as políticas públicas financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O sistema deve se basear na gestão por evidências, exigindo Análise de Impacto Regulatório (AIR) prévia a cada nova política e Avaliação de Resultado Regulatório (ARR) para medir sua eficácia real. A execução e o monitoramento deste modelo devem ocorrer por meio de uma governança tripartite, com a utilização de recursos do FAT, que devem observar as particularidades locais e regionais.	Historicamente, a alocação de recursos do FAT é centralizada e carece de métricas de eficácia que comprovem seu retorno em empregabilidade. Esta proposta ataca essa lacuna, instituindo um sistema de M&A (AIR/ARR) que assegura a "solidez econômica e financeira" do fundo, pois condiciona o gasto à comprovação de resultados. Ao propor uma governança tripartite, cumpre-se a diretriz de "articulação federativa" e "integração com políticas sociais e produtivas" de forma transparente, eficiente e alinhada às demandas reais do mercado local, garantindo que o FAT cumpra sua "função essencial".	89	MINORIA	Empregadores
RJ	RJ-III-2	III	Fortalecer o sistema público de emprego, promovendo a integração e articulação das políticas e ampliando seu alcance e eficácia. Isso requer o fortalecimento do MTE, coordenador do Sistema, principalmente do SINE, por meio do aporte de recursos e do reforço do quadro de funcionários, com concursos públicos, para implementação das políticas e para a atividade de fiscalização e retomada dos avanços das NRs e reativação de comissões nacionais é vital para proteger os trabalhadores e prevenir riscos. Além disso, é fundamental fortalecer os fundos que financiam as políticas públicas, notadamente o FAT, evitando a destinação de seus recursos para o financiamento à Previdência Social, e a garantia de que parte relevante do Fundo seja empregada na implementação das políticas públicas de trabalho, emprego e renda, com transparência e controle social, fortalecendo os conselhos tripartites, para garantir que os recursos sejam utilizados de forma eficaz e eficiente em prol do trabalhador.	O subfinanciamento do sistema público de emprego tem comprometido a capacidade do Estado na execução das políticas de trabalho, emprego e renda. Ministério do Trabalho e o SINE, peça central dessa estrutura, tem operado com escassez de recursos e quadros reduzidos, o que limita em muito a capacidade de contribuir para enfrentar os desafios do mercado de trabalho brasileiro - seja em razão das transformações em curso no mundo do trabalho, seja em razão de problemas de caráter estrutural como a informalidade, alta rotatividade, elevada frequência de afastamentos por acidentes de trabalho, por adoecimento mental, entre outros, características que o modelo econômico vigente, por sua própria dinâmica, tende a aprofundar. Por isso é fundamental preservar o FAT contra desvios na destinação de seus recursos e garantir que estes financiem políticas de trabalho, emprego e renda, como qualificação profissional, intermediação e geração de renda, na escala e abrangência necessárias.	104	MAIORIA	Trabalhadores
RJ	RJ-III-3	III	Dispor de previsão legal para que municípios com menos de 200.000 hab. possam (voltar a) firmar termos de adesão para Programa SINE para execução direta das políticas públicas de emprego trabalho e renda.	"O Brasil de acordo com o IBGE, 2025 tem atualmente 5.570 Municípios destes 4.800 tem menos de 50 mil habitantes que representa 86% do total, 92 Municípios apresentam população com menos de 100 mil habitantes representando 9,2% do total, no intervalo de 100 a 200 mil são 348 Municípios, 48 Municípios apresentam população acima de 500 mil o que representa 0,9% do número total de municípios do País. Pelos dados acima, constata-se que mais de 90% dos Municípios brasileiros ficam automaticamente impedidos de acessar projetos essenciais do FAT e Isto revela que o critério atualmente utilizado não considera a realidade federativa, excluem localidades menores mais vulneráveis, que possuem menor capacidade de investimento dependendo majoritariamente de programas federais. Por esses motivos são recomendáveis a execução de convênios diretos entre a União e os Municípios que apresentarão maior agilidade, aderência territorial e transparência."	114	MAIORIA	Governo
RJ	RJ-III-4	III	Criar com recursos do FAT ou fundos de organismos nacionais ou internacionais, programa de inclusão produtiva pela IMO, QSP e fomento ao empreendedorismo e quando possível auxílio financeiro temporário para trabalhadores de ocupações comprovadamente em retração ou extinção, para trabalhadores resgatados em situação análoga à escravidão, identificados pela SRTb MTE, para mulheres vítimas de violência e demais públicos citados como prioritários nos termos da Lei 13.667. Os critérios para recebimento do recurso e a fiscalização serão desenvolvidos e geridos por comissão tripartite implementada pelo Ministério do Trabalho e Emprego em cada Estado através de suas Superintendências.	Alguns grupos em comprovada condição de vulnerabilidade, social e ou risco grave iminente, os quais inclusive a previsão legal de Amparo ou prioridade, têm necessidades e condições de competitividade diferenciadas. Nesse sentido, É urgente a criação de um estudo e implementação de ações que garantam condições de uma ágil reinserção social e produtiva e provisão de autonomia financeira, Por ações de qualificação, recolocação no mercado de trabalho, ou preparação para O trabalho autogestionado / empreendedorismo.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
RJ	RJ-IV-1	IV	Promover a formalização e a inclusão produtiva efetiva de jovens (primeiro emprego, aprendizagem) e pessoas com deficiência (PcD) por meio de três eixos: (i) Incentivos à Contratação: Criação de programas de redução tributária inicial e simplificação burocrática para a primeira contratação formal desses grupos; (ii) Qualificação Profissional: Ampliação da capacitação da mão de obra alinhada às vagas abertas, garantindo empregabilidade e desenvolvimento de competências; (iii) Adequação das Cotas à Realidade Setorial: Tornar as cotas de Jovem Aprendiz e PcD adaptáveis e exequíveis, adequando suas bases de cálculo. Propõe-se excluir do cálculo as funções que legal ou operacionalmente não podem ser preenchidas por esses públicos (Lista TIP), as que exijam habilitação específica não alcançado por um jovem (vigilante ou motorista de coletivo), áreas insalubres e perigosas ou que não demandem formação profissional, bem como as funções rurais, ressaltando as de cunho administrativo.	A alta informalidade e a exclusão de grupos vulneráveis geram elevado custo social e econômico. As principais barreiras à formalização são a alta carga tributária e a burocracia. Conjuguar incentivos fiscais com qualificação profissional é o caminho mais eficaz para preparar os trabalhadores e estimular as empresas a criar vagas. Contudo, os programas de cotas (Aprendiz e PcD) falham em seu objetivo de "inclusão produtiva" quando suas regras são inexecutáveis. Atualmente, as bases de cálculo são infladas com funções que, por razões legais ou operacionais, não podem ser ocupadas por aprendizes ou PcDs. Isso gera um ciclo de autuação e baixa inclusão, pois as empresas não encontram vagas seguras e adequadas para cumprir a meta. Adequar a base de cálculo não é reduzir a cota, mas torná-la realista e inteligente, garantindo que o esforço de contratação se concentre em vagas qualificadas e seguras, aumentando o sucesso e a efetividade da inclusão.	91	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
RJ	RJ-IV-2	IV	Frete ao cenário de profundas transformações na estrutura produtiva e nas relações sociais de produção decorrentes das grandes transições em curso, dentre outras iniciativas, deve-se: adotar a redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1, sem redução de salários; regular o trabalho mediado por plataformas digitais e assegurar direitos aos trabalhadores plataformizados; promover a formalização dos contratos de trabalho; assegurar proteção social aos trabalhadores atingidos pelo desemprego tecnológico, criando um Fundo Nacional de Sustentação Social e Tecnológica, a ser financiado por governos e empresas que estão introduzindo as inovações; restringir a aplicação do contrato intermitente e impedir a pejotização; assegurar aposentadoria a mulheres que se dedicam ao trabalho de cuidados; aumentar o período de licença paternidade; e criar um marco nacional de apoio aos trabalhadores autônomos, com mecanismos de custeio e sustentabilidade para suas estruturas de organização e suporte.	No âmbito das transições demográfica, energética e tecnológica, e impactado pela Reforma Trabalhista de 2017, o mercado de trabalho brasileiro vem passando por transformações acentuadas, como a expansão da “economia de plataformas”, da automação e da terceirização - o que têm forçado uma massa crescente de trabalhadores a conviver com insegurança e ausência de direitos. Esse cenário recente se soma a características históricas e estruturais do trabalho no Brasil, como a elevada presença de empregos de má qualidade, a alta informalidade e elevadas jornadas semanais de trabalho. Nesse contexto, no sentido de preservar e ampliar os direitos sociais previstos na Constituição de 1988, é fundamental discutir a formalização do trabalho, a modernização de marcos regulatórios e a expansão da proteção social. Essas políticas atacam a elevada desigualdade brasileira, promovendo também, através de seus efeitos socioeconômicos, o desenvolvimento nacional.	96	MINORIA	Trabalhadores
RJ	RJ-IV-3	IV	Criação de uma plataforma de comunicação para o compartilhamento de informações acerca do mundo do trabalho entre trabalhadores/ usuários, gestores públicos, entidades formadoras, sociedade civil, entre outros interessados. A ferramenta consolidaria as informações acerca de Cursos de Qualificação Social e Profissional gratuitos ofertados por diversas entidades formadoras, com filtros georreferenciados, itinerários formativos, informações sobre o mercado de trabalho e suas oportunidades. Propõe-se a inclusão de ensinamentos de “Habilidades Digitais” dentro da grade de Qualificação Social nos cursos de Qualificação Profissional. Assessoramento Estatístico e mapeamento de demandas do setor produtivo local, prospectando as necessidades de curto, médio e longo prazos para o planejamento de ações de qualificação, apoio à IMO e ao trabalho autogestionado e no estudo do presente e do futuro do trabalho.	Frete a nova configuração do mercado de trabalho, suas economias e novas ocupações que estão sendo constituídas, faz se necessário a implementação, no âmbito das ações de qualificação profissional e social, estudo e iniciativa segmentada para esse contexto novo e suas especificidades. Essa mobilização criará um movimento inovador e articulado com parceiros, que entendem a nova dinâmica das relações de trabalho e poderão somar com inovação nos conteúdos de qualificação de trabalhados e no fortalecimento das economias.	63	MINORIA	Governo
RN	RN-I-1	I	Aperfeiçoamento dos Mecanismos de Solução Consensual de Conflitos Fortalecimento da Mediação e Conciliação no MTE: Investir na infraestrutura (principalmente em sistemas informatizados) e na equipe técnica dos serviços de mediação e conciliação do MTE, com a criação de Funções Comissionadas Executivas - FCE para os servidores que efetuam prioritariamente a atividade de mediação e arbitragem 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) 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.	Visa aprimorar significativamente os serviços de mediação e conciliação do MTE, garantindo que sejam mais proativos e eficientes na facilitação de acordos entre trabalhadores e empregadores. O investimento em infraestrutura tecnológica e na valorização da equipe técnica é crucial para modernizar esses mecanismos, permitindo uma atuação mais célere e especializada. A justificativa é clara: prevenir a judicialização excessiva de conflitos trabalhistas, assegurando também a continuidade das atividades produtivas. Visa uma estratégia de comunicação social para valorizar a negociação coletiva perante a sociedade. A justificativa reside na necessidade de mudar a percepção pública sobre a negociação coletiva, que muitas vezes é vista apenas como fonte de conflito. Ao evidenciar seus benefícios, a proposta busca engajar tanto empregadores quanto trabalhadores, incentivando a participação ativa e consciente neste processo vital para o desenvolvimento econômico e social do país.	39	MAIORIA	Governo
RN	RN-I-2	I	Garantir o direito ao financiamento sindical definido democraticamente pelos trabalhadores em assembleia, como instrumento de autonomia e fortalecimento das entidades sindicais. Regular e assegurar a contribuição negocial/assistencial, incorporada aos acordos e convenções coletivas, reforçando a representatividade sindical e a capacidade de negociação coletiva. Regular a Convenção 151 da OIT, ampliando o direito à negociação coletiva para os servidores públicos nas três esferas de gestão e poderes, assegurando equilíbrio entre as partes, resolução pacífica dos conflitos e valorização do diálogo social como pilar da democracia e da justiça social.	O financiamento sindical é condição essencial para o exercício da liberdade e da autonomia sindical, pilares reconhecidos pela OIT. A ausência de uma base estável de custeio fragiliza a representação da classe trabalhadora e limita a negociação coletiva, principal instrumento de garantia de direitos e proteção contra retrocessos. A proposta alinha-se às diretrizes nacionais da II CNT, que reafirmam o papel do sindicalismo na construção de um sistema democrático de relações de trabalho, com liberdade, financiamento legítimo e representatividade.	48	MAIORIA	Trabalhadores
RN	RN-I-3	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis.	Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o “negociado pode prevalecer sobre o legislado” exceto em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade. As convenções e acordos coletivos constituem o melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	27	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
RN	RN-II-1	II	Construção de um mercado de trabalho equitativo por meio da implementação da Lei de Equidade Salarial e do fortalecimento da Política Nacional de Cuidados Promover um mercado de trabalho com igualdade de oportunidades e equidade de gênero, raça e classe, a partir do fortalecimento da implementação da Lei nº 14.611/2023 (Lei da Equidade Salarial), sob coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Aprofundar a parceria entre o MTE, o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) e o Ministério das Mulheres (MM), com foco na Política Nacional de Cuidados, assegurando que essa intersetorialidade reverbera nos estados e municípios, integrando trabalho, proteção social e igualdade de gênero. O MTE deve contribuir para a estruturação da Política Nacional de Cuidados, apoiando os entes federados na criação de programas de cuidado comunitário, formação de cuidadoras e reconhecimento do trabalho doméstico e reprodutivo como dimensões essenciais da economia e do bem-estar coletivo. Essa articulação tem como meta construir um mercado de trabalho mais inclusivo, justo e sustentável, onde o cuidado seja compreendido como responsabilidade social compartilhada e vetor de desenvolvimento.	O documento base da II CNT e o diagnóstico de Trabalho Decente do RN apontam que a desigualdade de gênero e a sobrecarga das mulheres com o cuidado são barreiras centrais à equidade no trabalho. No RN, as mulheres representam 43% da força de trabalho, mas recebem, em média, 27% menos que os homens, e 76% delas são responsáveis diretas pelo cuidado familiar. O fortalecimento da Lei de Equidade Salarial e da Política Nacional de Cuidados permitirá enfrentar essas desigualdades estruturais, garantindo que o desenvolvimento econômico seja acompanhado de redistribuição social do trabalho e reconhecimento das atividades de cuidado como parte da política de emprego e renda. Ao aprofundar a parceria entre MTE, MDS e MM, e difundi-la de forma capilar nos estados, o Brasil avançará na consolidação de um modelo intersetorial e federativo de promoção da equidade, transformando o cuidado em pilar de justiça social, cidadania e trabalho decente.	40	MAIORIA	Trabalhadores
RN	RN-II-2	II	Programas de capacitação voltados ao Microempreendedor Individual (MEI), trabalhadores autônomos e micro e pequenas empresas com temas como gestão de negócios, marketing, cooperativismo, acesso a mercados para microempreendedores e demais conhecimentos voltados ao desenvolvimento do empreendedorismo . Priorizar as políticas voltadas para trabalhadores autônomos e micro e pequenas empresas, promovendo inclusão produtiva, empreendedorismo e economia popular e solidária, permitindo o acesso à educação continuada com a criação de uma plataforma nacional de currículos e de oferta de cursos de formação como ação subsidiária e integrativa e não substitutiva das já existentes. Essas qualificações poderão acontecer através de parcerias com o Sistema S, incubadoras e parcerias público privadas, etc) Objetivo- Esta proposta reconhece a importância crescente do trabalho autônomo e do micro empreendedorismo na economia brasileira, buscando integrá-los de forma mais efetiva às políticas públicas de trabalho. Isso inclui o desenvolvimento de programas de formação contínua adaptados às suas realidades, que abordem desde gestão financeira e marketing digital até inovação em processos e acesso a mercados.	A justificativa é que, embora sejam motores de geração de renda, esses segmentos frequentemente carecem de apoio estruturado e acesso a qualificação de qualidade, o que os expõe à precarização. Ao priorizá-los, a proposta visa não apenas fortalecer o empreendedorismo e a economia solidária, mas também promover a formalização e a sustentabilidade de suas atividades, garantindo maior proteção e dignidade.	40	MAIORIA	Governo
RN	RN-II-3	II	SINE com Parcerias Público-Privadas: Transformar o Sistema Nacional de Emprego (SINE) em uma plataforma moderna de governança, articulando agências públicas e privadas. Expandir e fortalecer a iniciativa "Sine Aberto", fomentando o compartilhamento de dados (de forma alinhada à LGPD) e o uso de IA para otimizar o matching de vagas e perfis. Implementar um modelo de remuneração por resultados, onde as agências parceiras são incentivadas pelo sucesso na colocação e permanência dos trabalhadores no emprego, aumentando a eficiência do sistema.	O SINE apresenta baixa efetividade, com baixa intermediação nas contratações formais, pela dificuldade na captação de vagas. Em vez de competir, o sistema público deve gerir um ecossistema de empregabilidade. A parceria com o setor privado, que tem tecnologia e capilaridade, e um modelo de gestão por desempenho aceleram a recolocação, reduzem o desemprego de curto prazo e diminuem os custos para as empresas, tornando o mercado de trabalho mais dinâmico.	29	MINORIA	Empregadores
RN	RN-II-4	II	Qualificação Profissional: promover um programa de qualificação profissional com governança tripartite, com foco em trabalhadores impactados por mudanças tecnológicas e ecológicas, especialmente em setores em declínio ou transformação. Focar em três eixos, com ênfase na formação em cidadania e direitos humanos: 1) Formação e qualificação dos jovens, alinhadas à demanda do mercado e justiça social; 2) Programas de requalificação para desempregados, que podem ser associados ao seguro-desemprego; e 3) Aprendizagem contínua para trabalhadores empregados, garantindo a adaptação às transições tecnológica e digital.	O Brasil enfrenta um desafio entre a transição tecnológica, qualificação da mão de obra e as necessidades do setor produtivo, entrave ao desenvolvimento produtivo, sustentável e socialmente justo. Um modelo de governança integrado entre governo, trabalhadores e empregadores, garantindo a formação necessária para a economia, inclusive a 4.0. Focar em diferentes públicos (jovens, desempregados, empregados) criar um ecossistema de aprendizagem contínua, ampliando a competência essencial para o mercado de trabalho do país.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
RN	RN-III-1	III	Seguro-Desemprego com Foco na Recolocação: Vincular o recebimento do seguro-desemprego à participação obrigatória em cursos de requalificação profissional e atividades de intermediação/conexão do mercado utilizando a oferta das políticas de qualificação já existente, a exemplo dos cursos oferecidos pelo Sistema S. O benefício deve ser um instrumento de transição ativa, e não apenas de proteção passiva, encurtando-se o período de desemprego numa oportunidade para o trabalhador aumentar a sua empregabilidade.	O modelo atual desestimula a rápida busca por recolocação. Ao condicionar o benefício à participação ativa em cursos de requalificação, o trabalhador seria impulsionado a buscar uma nova ocupação, reduzindo o tempo de recebimento do auxílio e a pressão sobre o FAT. Para as empresas, significa uma oferta maior de mão de obra qualificada.	33	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
RN	RN-III-2	III	Reforçar o papel do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) como órgão coordenador do SPTER, garantindo estrutura administrativa, orçamentária e técnica adequada para a execução das políticas públicas de trabalho, emprego, renda e fiscalização. Reverter o desmonte institucional ocorrido em anos anteriores, recompondo equipes, reativando superintendências regionais e fortalecendo o diálogo com conselhos tripartites e observatórios do trabalho estaduais. O MTE deve liderar a integração entre qualificação profissional, intermediação de mão de obra, seguro-desemprego e economia solidária.	O enfraquecimento do MTE compromete a gestão das políticas ativas de emprego e a coordenação nacional da agenda do trabalho decente. Reforçar sua capacidade é condição para garantir políticas públicas integradas e eficazes, especialmente em estados como o RN, que enfrentam transições econômicas intensas. O fortalecimento do MTE e do SPTER assegura controle social, transparência e eficiência na execução das políticas.	48	MAIORIA	Trabalhadores
RN	RN-III-3	III	A Bancada Governamental: propõe a revisão da arquitetura do cofinanciamento federativo da política pública de trabalho, de modo a garantir que os municípios com menos de 40 mil habitantes também tenham acesso aos recursos da União. Atualmente, o modelo de financiamento exclui a maioria dos municípios brasileiros — e, no caso do RN, 98 dos 167 municípios possuem população inferior a 10 mil habitantes. É necessário instituir um mecanismo de repasse automático e proporcional à vulnerabilidade socioeconômica, assegurando que o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPTER) seja efetivamente descentralizado, fortalecendo a gestão local e ampliando a inclusão produtiva em territórios de baixa capacidade fiscal.	O Caderno de Subsídios do Governo do RN (2025) destaca que os pequenos municípios são os que mais sofrem com a ausência de financiamento regular para ações de trabalho, emprego e renda. O Boletim do Mercado de Trabalho (DIEESE/SETHAS, 2025) mostra que as regiões com menor estrutura administrativa são também as de maior taxa de desocupação e informalidade. A revisão da política de cofinanciamento é essencial para construir um federalismo cooperativo, capaz de democratizar o acesso aos recursos e fortalecer a capilaridade do SPTER, assegurando que a política do trabalho chegue às bases do território potiguar e aos pequenos municípios do país.	66	AMPLA MAIORIA	Governo
RN	RN-IV-1	IV	Formalização de Trabalhadores Informais: Promover a formalização do trabalho e a inclusão produtiva de jovens e pessoas com deficiência por meio de três eixos: 1) Incentivos à Contratação, com redução de tributos iniciais e simplificação burocrática para o primeiro emprego; 2) Flexibilização com Segurança Jurídica, garantindo a aplicação de contratos como o intermitente, já validado pelo STF, como porta de entrada para o mercado; 3) Qualificação Profissional, ampliando a capacitação da mão de obra para os postos de trabalho formais; 4) Permitir que a contratação de trabalhadores em busca do primeiro emprego formal, seja contabilizada para o cumprimento da cota de aprendizagem das empresas, especialmente em setores onde há dificuldade de captação de aprendizes tradicionais, como vigilância, limpeza e serviços gerais.	A alta informalidade e a exclusão de grupos vulneráveis geram elevado custo social e econômico ao Brasil. As principais barreiras à formalização são a alta carga tributária, a burocracia e a rigidez contratual. A simplificação de regras diminui o custo de entrada na formalidade. Ferramentas como o contrato intermitente, já validado pelo STF, são cruciais para a inserção, mas exigem segurança jurídica para superar resistências à sua aplicação, como no meio rural. Conjugue incentivos fiscais para a contratação de jovens e pessoas com deficiência com uma forte qualificação profissional para criar um ciclo virtuoso, estimula a criação de vagas e prepara os trabalhadores. Essa abordagem integrada é o caminho mais eficaz para ampliar o emprego formal, fortalecer a proteção social e garantir um crescimento sustentável e equitativo. Ademais, diversos setores enfrentam dificuldades para preencher as cotas de aprendizagem devido à baixa atratividade de certas atividades para o público jovem tradicional. Ao permitir que trabalhadores em busca do primeiro emprego formal sejam enquadrados na cota, as empresas cumprem suas obrigações legais enquanto oferecem oportunidades.	25	MINORIA	Empregadores
RN	RN-IV-2	IV	O Governo propõe a criação do Fundo Estadual de Transição Justa e Economia Verde, com aplicação obrigatória nos territórios onde ocorre a extração de energia ou minérios, e não apenas nos centros de consumo. O fundo deve ter participação direta das empresas beneficiadas pela exploração das energias renováveis, minerais e digitalização do trabalho, como principais contribuintes de sua composição. Seu objetivo é associar investimento econômico, reparação social, governança participativa e fiscalizatória, destinando 50% dos recursos à execução de políticas públicas de compensação e 50% a orçamento participativo deliberado pelas comunidades atingidas. Essa medida busca corrigir a desigualdade na distribuição da riqueza e assegurar que o desenvolvimento sustentável seja também territorialmente justo.	A transição energética só será justa se incorporar dimensão social e territorial. No RN, líder nacional em energia eólica e solar, as empresas geram riqueza localmente, mas a tributação e a arrecadação concentram-se onde a energia é comercializada, aprofundando desigualdades regionais. O Caderno de Subsídios do Governo do RN (2025) evidencia esse desequilíbrio e a necessidade de mecanismos de compensação. O fundo proposto visa redistribuir benefícios econômicos, fortalecer a agricultura familiar, fomentar a economia solidária e reparar os impactos socioambientais, com gestão pública participativa e protagonismo comunitário. Trata-se de um novo pacto entre Estado, empresas e sociedade, em que o desenvolvimento verde também gera justiça social e trabalho decente.	51	MAIORIA	Governo
RN	RN-IV-3	IV	Proposta de Redução da Jornada de Trabalho para Empregados Redução da jornada de trabalho sem redução de salários, com aprovação da jornada 5x2, para aqueles trabalhadores e trabalhadoras que ainda se encontram cumprindo a escala 6x1. A redução da jornada de trabalho é uma oportunidade estratégica para aumentar a produtividade, engajamento e bem-estar de seus trabalhadores. Estudos mostram que jornadas menores, aliadas à manutenção de salários, resultam em funcionários mais motivados, concentrados e saudáveis, diminuindo o absenteísmo e os afastamentos por doenças ocupacionais.	Propomos a implementação gradual de jornadas de 36 a 40 horas semanais, com flexibilização de horários e monitoramento de desempenho. Essa medida não apenas melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também fortalece a imagem da empresa, destacando-a como referência em responsabilidade social e valorização humana. Além disso, a redução da jornada permite abrir espaço para novas contratações, contribuindo para o desenvolvimento econômico e fortalecendo a equipe com diversidade de talentos. Programas de capacitação e incentivos internos podem acompanhar a medida, garantindo que produtividade e bem-estar caminhem juntos. Investir no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é investir na dignidade, motivação e eficiência de sua equipe — um passo decisivo para empresas mais competitivas, humanas e sustentáveis.	40	MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
RN	RN-IV-4	IV	Ampliar a aprendizagem profissional para órgãos e entidades públicas das esferas federal, estadual e municipal, permitindo que adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade realizem atividades práticas no serviço público, com formação teórica em entidades sem fins lucrativos cadastradas no CNAF. O custeio dos cursos teóricos poderá ser realizado com recursos do FAT e dos Fundos Estaduais do Trabalho, mediante regulamentação específica. Ainda nesse sentido, propomos a atualização dos instrumentos de formação de preços de serviços em licitações públicas, para que sejam reconhecidas e destacadas nos custos das empresas terceirizadas as despesas decorrentes da contratação de aprendizes (alteração da Instrução Normativa nº 5/2017, da Secretaria de Gestão e Inovação - SEGES, do Ministério da Gestão e Inovação - MG). As medidas fortalecem a inclusão produtiva, a qualificação profissional e o combate ao trabalho infantil, garantindo oportunidades em mais municípios do Estado.	A aprendizagem profissional é ferramenta essencial para inclusão de adolescentes e jovens em vulnerabilidade social e combate ao trabalho infantil. Ampliar essa política para órgãos públicos permite que o Estado atue como agente formador, oferecendo prática profissional no serviço público e teoria em entidades qualificadoras. O custeio dos cursos teóricos com recursos do FAT e dos Fundos Estaduais do Trabalho, mediante regulamentação específica, garante viabilidade financeira. A medida amplia o alcance territorial e social da política pública, promovendo qualificação profissional, cidadania e acesso ao primeiro emprego em todo o país. A implementação da atualização dos instrumentos de formação de preços de serviços em licitações públicas seria de suma importância para a aprendizagem, uma vez que as empresas de terceirização, diante da remuneração obtida com a contratação de aprendizes deixariam de apresentar resistência à política.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
RO	RO-I-1	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: Consolidar a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis.	Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o "negociado pode prevalecer sobre o legislado" exceto em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade. As convenções e acordos coletivos constituem no melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	31	MAIORIA	Empregadores
RO	RO-I-2	I	Fortalecimento da negociação coletiva e formalização do direito de greve com a inclusão na legislação de servidores públicos: Criar e manter um ambiente institucional que valorize a negociação coletiva, com leis que a incentivem e assegurem sua efetividade. Fortalecer sindicatos representativos, com ampla base de representação, capazes de exercer plenamente seu papel de defesa dos trabalhadores. Desenvolver mecanismos ágeis e eficientes de resolução de conflitos, assegurando equilíbrio nas relações de trabalho. Estruturar um sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, de modo a promover e consolidar um sistema democrático e equilibrado de relações de trabalho. Aprovar legislação que regulamente o direito à negociação coletiva para os/as servidores/as públicos/as para municípios, estados e união, nos três poderes (legislativo, executivo e judiciário). Fortalecimento da negociação coletiva, e formalização do direito de greve, com a inclusão na legislação de servidores públicos de todo país.	É necessário criar e manter um ambiente institucional que valorize a negociação coletiva, e formalize o direito de greve no seguimento público, com leis que a incentivem e assegurem suas efetividades. Fortalecendo sindicatos representativos, com ampla base de representação, capazes de exercer plenamente seu papel de defesa dos trabalhadores. Desenvolvendo mecanismos ágeis e eficientes de resolução de conflitos, assegurando equilíbrio nas relações de trabalho. Estruturando um sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, de modo a promover e consolidar uma democracia e equidade nas relações de trabalho. Aprovar legislação que regulamente o direito à negociação coletiva para os/as servidores/as públicos/as nas suas três esferas e nos três poderes (legislativo, executivo e judiciário). Bem como, garantir segurança jurídica específica para o seguimento público (por meio de lei federal), a exemplo de como já ocorre no seguimento privado desde 1.989, através de criação de base legislativa federal, colocando fim a omissão do Poder Legislativo, frente ao tema de tamanha relevância, que afeta diretamente todos os servidores públicos das esferas Municipais, Estaduais e Federais.	59	Ampla Maioria	Trabalhadores
RO	RO-I-3	I	Relações do trabalho, negociação coletiva e segurança jurídica: Estabelecer os comitês permanentes regionais setoriais tripartites visando o diálogo e estudos sobre as práticas de trabalho decente.	Os comitês terão como objetivos promover e valorizar as negociações coletivas relacionadas com melhorias do meio ambiente de trabalho, bem como, conhecer as realidades do trabalho no setor.	59	Ampla Maioria	Governo
RO	RO-I-4	I	Autonomia sindical e financiamento : Garantir o direito ao financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelas categorias e incorporada aos acordos e convenções coletivas para entidades sindicais do segmento público e privado.	Não apresentada.	43	MAIORIA	Consenso
RO	RO-II-1	II	Programa Nacional de Requalificação para Transição Justa (PRTTJ) - Implementar um programa de qualificação profissional voltado à transição justa, com foco em trabalhadores impactados por mudanças tecnológicas e ecológicas, especialmente em setores em declínio ou transformação.	A transição para uma economia digital e verde exige novas competências, mas também ameaça postos de trabalho tradicionais. O PRTTJ visa garantir que trabalhadores em setores como indústria tradicional, agricultura extensiva e serviços analógicos tenham acesso à requalificação em áreas como tecnologia, sustentabilidade e serviços digitais. O programa deve ser articulado com o setor produtivo, trabalhadores e instituições de ensino técnico, promovendo inclusão produtiva, empregabilidade e redução das desigualdades regionais. Além disso, contribui para a competitividade nacional ao alinhar a força de trabalho às demandas do futuro.	60	Ampla Maioria	Empregadores
RO	RO-II-2	II	Educação Continuada e Requalificação Profissional em um cenário de transições: Organizar, manter e aprimorar permanentemente um sistema de formação profissional continuada, articulando as diversas instituições, com uma estratégia nacional que esteja 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.	O sistema também deve garantir acesso prioritário para jovens, mulheres, pessoas com deficiência, população LGBTQIAPN+ e trabalhadores informais.	59	Ampla Maioria	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
RO	RO-II-3	II	Alteração do art. 32 da Portaria MTE nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023. O cadastro do curso de aprendizagem profissional na modalidade a distância será justificado pela entidade formadora e submetido à análise do Departamento de Políticas de Trabalho para a Juventude da Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda, que concederá autorização quando o número potencial de contratação for inferior a cem aprendizes no município. No caso, se a localidade for de difícil acesso, distritos, e/ou ultrapassar o perímetro urbano se permitirá o oferecimento de cursos na modalidade à distância, independentemente da quantidade mínima da cota de aprendizes no município.	Ampliar o programa de aprendizagem profissional em lugares de difícil acesso.	60	Ampla Maioria	Governo
RO	RO-III-1	III	Fortalecer a atuação das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) com o intuito de ampliar a ação do Governo Federal nos territórios, através do financiamento para manutenção e ampliação da estrutura física, realização de concursos públicos para o preenchimento do quadro de servidores, promover ações de fronteira nos estados de divisa com outros países, promoção de cursos de capacitação aos servidores para atualização contínua dos conhecimentos.	As estruturas físicas das Superintendências precisam ser melhoradas com vista a aumentar a atuação de prestação de serviço e das fiscalizações do trabalho. A ampliação da convocação de auditores do último concurso criaria condições em promover o trabalho decente no território.	53	Ampla Maioria	Governo
RO	RO-III-2	III	Fortalecer o Ministério do Trabalho e Emprego: Fortalecer o Ministério do Trabalho e Emprego como coordenador do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (SPTER), para oferecer formação profissional, intermediação de mão de obra, seguro-desemprego; promover a transição escola/trabalho para jovens; combater os acidentes e doenças do trabalho; realizar a fiscalização do trabalho, a aplicação dos direitos trabalhistas e previdenciários; combater as fraudes trabalhistas, o trabalho infantil e o análogo à escravidão.	Criar e manter capacidade institucional para conhecer e analisar as mudanças no mundo do trabalho, derivar os impactos para as políticas públicas e enunciar os desafios para mudanças e aprimoramentos das políticas públicas.	50	Ampla Maioria	Trabalhadores
RO	RO-III-3	III	Incentivos fiscais para a contratação de jovens e mulheres – Fomentar/Criar programa de incentivos fiscais e não fiscais para empresas que contratem jovens (primeiro emprego) e pessoas com deficiência (PcD).	Um programa de incentivos fiscais para empresas que contratem o público em questão, poderá beneficiar a economia, a produtividade, a competitividade, além de viabilizar uma crescente criação e disponibilização de vagas de empregos. Os benefícios, por exemplo, poderão ser concedidos por um período determinado, condicionado à formalização e à oferta de qualificação profissional. Tal incentivo pode se alinhar à reforma tributária, que prevê tal possibilidade mediante norma coletiva, ainda pendente de regulamentação.	45	MAIORIA	Empregadores
RO	RO-III-4	III	Criar auxílio financeiro de transição para trabalhadores de profissões em extinção ou impactadas por tecnologia verde. O benefício será condicionado à matrícula em cursos de requalificação e participação em programas de recolocação profissional. Implementar sistema de monitoramento para avaliar impacto e efetividade. Financiar a iniciativa com fundos estaduais, buscando cooperação com recursos federais ou internacionais para ampliar alcance e sustentabilidade.	A automação e mudanças tecnológicas eliminam profissões, gerando desemprego estrutural. O auxílio oferecerá segurança econômica e garante que trabalhadores se qualifiquem e se recolorem. E Diferente de medidas assistenciais, cria capital humano estratégico, alinhando mão de obra aos setores em crescimento. Monitoramento contínuo assegura eficácia e responsabilidade fiscal.	60	AMPLA MAIORIA	Consenso
RO	RO-IV-1	IV	Criar e fortalecer Centros de capacitação voltados à Inclusão e Experiência Profissional, com espaço físico e virtual que conecta trabalhadores de grupos historicamente excluídos (pessoas com deficiência, LGBTQIA+, indígenas, quilombolas e egressos do sistema prisional) a laboratórios de habilidades, programas de mentoria e projetos reais de trabalho. A coordenação seria exercida pelos conselhos estaduais do trabalho. Cada participante terá acompanhamento individual para construir trajetória profissional de longo prazo, integrando capacitação, experiência prática e inserção no mercado, transformando oportunidades de emprego em projeto de vida sustentável.	O desemprego e a exclusão social persistem, mesmo com políticas tradicionais de assistência. O Hub de Inclusão e Experiência Profissional garante capacitação prática, mentoria e acompanhamento contínuo, permitindo que indivíduos construam carreiras sólidas e sustentáveis. Transformando vagas de emprego em projetos de vida, promove inclusão produtiva e reduz desigualdades históricas. A medida fortalece a força de trabalho, aumenta empregabilidade e cria profissionais mais preparados e adaptáveis às mudanças do mercado, posicionando Rondônia como referência em inovação social e produtiva.	42	MAIORIA	Governo
RO	RO-IV-2	IV	Redução da jornada de trabalho sem a redução de salários, com a aprovação da jornada 5x2 para aqueles trabalhadores e trabalhadoras que ainda se encontram cumprindo escala 6x1	Não apresentada.	40	MAIORIA	Trabalhadores
RO	RO-IV-3	IV	Formalização de Trabalhadores Informais - Estimular a criação de programas que incentivem a transição para a formalidade, com redução de tributos iniciais e acesso à capacitação. E criar mecanismos de transição dos amparados em benefícios sociais e assistenciais para serem inseridos no mercado de trabalho formal.	A formalização, um benefício para toda a sociedade, se torna cada vez mais atrativa ao tornar menos rígidas e burocráticas as relações de trabalho formais, o que implica em redução de custo de conformidade legal. Aqui, podemos citar como exemplo o contrato intermitente de trabalho, que, novamente, apesar de cancelado pelo Supremo Tribunal Federal, encontra resistências para aplicá-lo, principalmente ao meio rural, visto que por vezes é confundido com trabalho intermitente constante na lei 5.889/73 e Dec. 10.854. Além de outras formas de flexibilização que possam contribuir para a formalidade dos trabalhadores informais. Ademais, é necessário que o governo fomente a qualificação dos trabalhadores para as atividades que faltam mão de obra no mercado de trabalho.	31	MAIORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
RR	RR-I-1	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis. Prevê-se ainda a criação de mecanismos que limitem a revisão judicial de cláusulas negociadas, assegurando estabilidade dos pactos firmados e segurança jurídica às empresas.	Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o “negociado pode prevalecer sobre o legislado” exceto em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade. As convenções e acordos coletivos constituem no melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	20	MINORIA	Empregadores
RR	RR-I-2	I	Criar uma Política Nacional de Proteção e Inclusão Trabalhista de Migrantes, Refugiados e Apátridas, contemplando:1.Núcleo de Atendimento Trabalhista nas Superintendências do Trabalho para orientação, recebimento de denúncias e encaminhamento de casos de violação de direitos;2. Programas de qualificação profissional e intermediação de mão de obra voltados a migrantes e refugiados, em parceria com o SINE, Sistema S, universidades e entidades locais;3.Campanhas educativas bilíngues (português e espanhol) sobre direitos trabalhistas e combate ao trabalho infantil, ao trabalho forçado e à discriminação;4. Ações integradas de fiscalização para prevenir e reprimir o trabalho exploratório e o tráfico de pessoas; 5. Estabelecimento de parcerias com organismos internacionais (OIT, ACNUR, OIM) para apoio técnico e financeiro às ações locais.	Roraima é a principal porta de entrada de migrantes e refugiados no Brasil, especialmente em razão da crise humanitária na Venezuela. O alto fluxo populacional pressiona os serviços públicos e aumenta a vulnerabilidade social e econômica dessas populações, que frequentemente enfrentam barreiras para inserção no mercado formal, ficando suscetíveis ao trabalho precário, informal e até análogo à escravidão. É fundamental adotar medidas específicas para garantir a proteção de seus direitos, sua inclusão produtiva e a valorização da diversidade cultural no mundo do trabalho.	29	MAIORIA	Governo
RR	RR-I-3	I	Fortalecimento da negociação coletiva garantindo a segurança jurídica, as leis, e o fortalecimento dos acordos e convenções coletivas e o retorno das homologações aos sindicatos a partir de um período de 12 meses e o retorno da contribuição assistencial compulsória repassada às entidades sindicais via FAT. Criar um mecanismo para a valorização dos sindicatos. Assegurar em instrumento coletivo a liberação do sindical remunerado por parte da empresa. E assegurar em instrumento coletivo a liberação do sindical remunerado por parte da empresa. E que se tenha em convenção coletiva planos de cargos e salários para a valorização do trabalhador.	Não apresentada.	25	MINORIA	Trabalhadores
RR	RR-I-4	I	Publicidade de direitos coletivos e individuais – Criar um Portal Eletrônico em que sejam divulgadas informações que oriente, esclareça e divulgue os direitos trabalhistas — coletivos, individuais e indisponíveis — em linguagem clara e acessível, garantindo que toda a sociedade, especialmente trabalhadores e empregadores, tenham pleno conhecimento de suas garantias e deveres.	Hoje essas informações acontecem de maneira descentralizada. A democratização do conhecimento sobre os direitos do trabalho é fundamental para fortalecer as relações empregatícias, prevenir conflitos e garantir o cumprimento da legislação. É uma proposta que visa orientar cidadãos, tornando-os conscientes de seus direitos e obrigações.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
RR	RR-II-1	II	Programa Nacional de Requalificação para Transição Justa (PRTTJ) - Implementar um programa de qualificação profissional voltado à transição justa, com foco em trabalhadores impactados por mudanças tecnológicas e ecológicas, especialmente em setores em declínio ou transformação.	A transição para uma economia digital e verde exige novas competências, mas também ameaça postos de trabalho tradicionais. O PRTTJ visa garantir que trabalhadores em setores como indústria tradicional, agricultura extensiva e serviços analógicos tenham acesso à requalificação em áreas como tecnologia, sustentabilidade e serviços digitais. O programa deve ser articulado com o setor produtivo, sindicatos e instituições de ensino técnico, promovendo inclusão produtiva, empregabilidade e redução das desigualdades regionais. Além disso, contribui para a competitividade nacional ao alinhar a força de trabalho às demandas do futuro.	50	AMPLA MAIORIA	Empregadores
RR	RR-II-2	II	Criação de uma plataforma digital central para conectar, em tempo real, as demandas de competências das empresas com a oferta de educação profissional de instituições públicas e privadas, inclusive Institutos Federais e Sistema S, respectivamente. O sistema visa aprimorar a intermediação de mão de obra e capacitar sindicatos, garantindo uma transição justa e o alinhamento estratégico entre a força de trabalho e o futuro do mercado.	Inclusão e Equidade: O sistema será concebido para combater as desigualdades sociais e raciais, priorizando o acesso de grupos minoritários – como jovens de baixa renda, mulheres, pessoas com deficiência, população negra e indígenas – a programas de qualificação de alta qualidade. Serão implementados mecanismos de busca ativa e políticas afirmativas para garantir inclusão e equidade, servindo como uma ferramenta de transformação social. Execução, Gestão e Financiamento: A implementação e gestão do sistema ficarão a cargo da Superintendência Regional do Trabalho nos estados, que será responsável por coordenar a execução das políticas e monitorar os resultados. A sustentabilidade financeira será garantida por: Reestruturação de Gastos Públicos: Utilização de parte dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para qualificação, visando reduzir a necessidade do seguro-desemprego a longo prazo. Captação de Recursos: Atração de investimentos por meio de incentivos fiscais para empresas e busca de verbas em fundos de inovação e tecnologia. Parcerias Estratégicas: Estabelecimento de convênios com instituições do Sistema S (SENAI, SENAC, etc.) para otimizar o uso dos fundos já existentes.	52	AMPLA MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
RR	RR-II-3	II	Criar uma política nacional de educação e requalificação profissional para o setor público e privado. Garantir o acesso com prioridade para jovens, mulheres, PCD, população negra, povos tradicionais e pessoas em vulnerabilidade social. Qualificação e atendimento social prioritário e gratuito para os trabalhadores filiados aos sindicatos, oferecidos pelo Sistema S.	Não apresentada.	26	MINORIA	Trabalhadores
RR	RR-II-4	II	Qualificação Profissional: Promover um programa de qualificação profissional com governança tripartite, com foco em trabalhadores impactados por mudanças tecnológicas e ecológicas e/ou trabalhadores desalentados (que estão há anos fora do mercado de trabalho), especialmente em setores em declínio ou transformação. Focar em três eixos: 1) Formação inicial para trabalhadores potencialmente atingidos entre jovens e adultos, alinhada à demanda produtiva e ao Novo Ensino Médio; 2) Programas de requalificação (reskilling) para desempregados, que podem ser associados ao seguro-desemprego; e 3) Aprendizagem contínua (upskilling) para trabalhadores empregados, garantindo a adaptação às transições tecnológica e digital.	O Brasil enfrenta um grave descasamento entre a qualificação da mão de obra e as necessidades da indústria, um entrave à produtividade. Um modelo com governança liderada pelo setor produtivo, que conhece as demandas reais, garante a agilidade necessária para formar talentos para a indústria 4.0 e promove a valorização profissional. Focar em diferentes públicos (jovens, desempregados, empregados) cria um ecossistema de aprendizagem contínua, essencial para a competitividade do país.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
RR	RR-III-1	III	Incentivos para a contratação de jovens (primeiro emprego) e pessoas com deficiência – Fomentar/Criar programa de incentivos fiscais e não fiscais para empresas que contratem jovens (primeiro emprego) e pessoas com deficiência (PcD).	Um programa de incentivos fiscais para empresas que contratem o público em questão, poderá beneficiar a economia, a produtividade, a competitividade, além de viabilizar uma crescente criação e disponibilização de vagas de empregos. Os benefícios, por exemplo, poderão ser concedidos por um período determinado, condicionado à formalização e à oferta de qualificação profissional. Tal incentivo pode se alinhar à reforma tributária, que prevê tal possibilidade mediante norma coletiva, ainda pendente de regulamentação.	32	MAIORIA	Empregadores
RR	RR-III-2	III	Criação de Fundo de Aparelhamento e Aperfeiçoamento das Superintendências do Trabalho e da Fiscalização do Trabalho, com fontes de financiamento estáveis (como percentuais de multas trabalhistas, dotações orçamentárias, convênios e parcerias institucionais), destinado exclusivamente a: 1. Modernização de equipamentos, veículos e sistemas tecnológicos; 2. Formação e capacitação continuada dos servidores; 3. Ampliação da rede de atendimento das Superintendências do Trabalho; 4. Fortalecimento das ações de fiscalização, com foco na prevenção de irregularidades, orientação trabalhista e na proteção dos direitos trabalhistas. Objetivo: Fortalecer a capacidade institucional e operacional das Superintendências Regionais do Trabalho, garantindo melhores condições de atuação da fiscalização trabalhista, visando à proteção dos direitos dos trabalhadores e à promoção de relações laborais justas e equilibradas.	As Superintendências do Trabalho desempenham papel essencial na garantia do cumprimento da legislação trabalhista, mediação de conflitos e promoção de políticas públicas de emprego, saúde e segurança do trabalho. Contudo, enfrentam há anos limitações estruturais, orçamentárias e tecnológicas, o que compromete a efetividade de suas ações e a proteção adequada dos trabalhadores.	32	MAIORIA	Governo
RR	RR-III-3	III	Fortalecer o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) como coordenador do SPTE, as Superintendências Regionais do Trabalho e o Sistema Nacional de Emprego (SINE), reforçando capacidade institucional, orçamentos regionais, cobertura territorial e fiscalização, assegurando formação, intermediação, seguro-desemprego, transição escola-trabalho e garantia de direitos, além de combater fraudes, trabalho infantil e escravo. Realizar concursos e criar capacidade institucional para acompanhar as transformações do trabalho. Fortalecer o FAT e o FGTS com gestão transparente, proteção ao trabalhador e financiamento de políticas sociais e de infraestrutura. Ampliar o SPTE nas comunidades da Amazônia, valorizando atividades sustentáveis e preservação ambiental, integrando políticas de educação, assistência social e desenvolvimento econômico, fortalecendo a participação social e mecanismos de monitoramento que garantam inclusão produtiva, redução das desigualdades e eficiência das políticas públicas.	A proposta se justifica porque fortalecer o MTE e o SPTE(Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda) é essencial para enfrentar desafios do trabalho, como desemprego, precarização e fraudes. Garantir formação, intermediação, seguro-desemprego, fiscalização, valorização do FAT e FGTS, ampliação territorial e integração com outras políticas promove proteção social, inclusão produtiva, redução das desigualdades e eficiência das ações, assegurando atuação estratégica e permanente na defesa da classe trabalhadora.	31	MAIORIA	Trabalhadores
RR	RR-III-4	III	Publicidade das Normas Trabalhistas e Previdenciárias - criar um portal eletrônico nacional, de caráter oficial e acesso público, para consolidar todas as leis e atos normativos infralegais (decretos, portarias etc.) pertinentes às relações de trabalho e previdência. O portal deve indicar expressamente o status de cada norma (em vigor, revogada etc.), ser atualizado em tempo real e possuir ferramentas de busca eficientes, seguindo o modelo de consolidação já iniciado pelo Decreto 10.854/2021.	A complexidade e a dispersão das normas trabalhistas e previdenciárias no Brasil geram enorme insegurança jurídica e elevados custos de conformidade para as empresas. Um portal único e oficial simplifica o acesso à informação, aumenta a previsibilidade e reduz os riscos de litígios decorrentes da aplicação de regras desatualizadas e/ou conflitantes. Essa medida promove a transparência e desburocratiza o ambiente de negócios.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
RR	RR-IV-1	IV	Promover a contratação de aprendizes por órgãos públicos federais, estaduais e municipais com o custeio dos cursos de aprendizagem ministrados por entidades sem fins lucrativos, financiados com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e do Fundo Estadual do Trabalho (FET).	A aprendizagem profissional tal como prevista na CLT é importante ferramenta no combate ao trabalho infantil quando se objetiva a inclusão de adolescentes em situação de vulnerabilidade social. Contudo, a obrigação de contratar aprendizes ainda se limita a empresas de médio e grande porte. Vale acrescentar que o contrato de aprendizagem alia prática e teoria. No presente caso, a prática seria realizada no órgão público que aderir ao programa enquanto a teoria seria realizada em entidade com cadastro no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional. O custo para a contratação dessa entidade, responsável pela capacitação desse aprendiz, seria suportado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador e do Fundo Estadual do Trabalho (FET). Desta forma, estar-se-ia expandindo esta importante política pública de qualificação profissional, a todos os municípios de nosso país onde existam cursos de aprendizagem registrados no Cadastro Nacional de Aprendizagem.	31	MAIORIA	Governo
RR	RR-IV-2	IV	Formalização de Trabalhadores Informais - Estimular a criação de programas que incentivem a transição para a formalidade, promovendo a inclusão previdenciária, por meio de incentivos fiscais e não fiscais e acesso a capacitação.	A formalização, um benefício para toda a sociedade, se torna cada vez mais atrativa ao tornar menos rígidas e burocráticas as relações de trabalho formais, o que implica em redução de custo de conformidade legal. Assim, flexibilizar e simplificar as relações de trabalho é fundamental para a formalidade. Aqui, podemos citar como exemplo o contrato intermitente de trabalho, que, novamente, apesar de cancelado pelo Supremo Tribunal Federal, encontra resistências para aplicá-lo, principalmente ao meio rural, visto que por vezes é confundido com trabalho intermitente constante na lei 5.889/73 e Dec. 10.854. Além de outras formas de flexibilização que possam contribuir para a formalidade dos trabalhadores informais. Ademais, é necessário que o governo fomente a qualificação dos trabalhadores para as atividades que faltam mão de obra no mercado de trabalho.	20	MINORIA	Empregadores
RR	RR-IV-3	IV	Atualizar as políticas de saúde e segurança no trabalho e as Normas Regulamentadoras, incluindo a NR-12 e a NR-17, para proteger os trabalhadores diante de novas tecnologias, automação, teletrabalho, agentes químicos e mudanças climáticas, com atenção especial à Amazônia. Fortalecer a economia solidária, popular e o cooperativismo, valorizando os povos tradicionais e comunidades da Amazônia, oferecendo apoio técnico, financeiro e institucional para empreendimentos autogestionários e sustentáveis. Desenvolver a Política Nacional de Transição Justa para garantir empregos de qualidade e formação para novas ocupações sustentáveis. Estabelecer a Política Nacional de Inclusão Produtiva, articulando transferência de renda, seguridade e cidadania, promovendo autonomia econômica e redução das desigualdades. Reformular a seguridade social para contemplar todos os trabalhadores, assegurando proteção efetiva, sustentabilidade e compromisso intergeracional.	A proposta se justifica pelas transformações tecnológicas, ambientais e sociais que impactam o mundo do trabalho, exigindo atualização das políticas de saúde e segurança, fortalecimento da economia solidária, transição justa para empregos sustentáveis, inclusão produtiva como eixo da proteção social e reformulação da seguridade para todos. O objetivo é garantir trabalho decente, redução das desigualdades e sustentabilidade dos direitos sociais.	29	MAIORIA	Trabalhadores
RR	RR-IV-4	IV	Propõe-se implantar um Sistema de Monitoramento e Avaliação (M&A) para as políticas de emprego, trabalho e renda focado em reduzir a informalidade, no âmbito do SINE. O sistema deve se basear na gestão por evidências, exigindo Análise de Impacto Regulatório (AIR) prévia a cada política e Avaliação de Resultado Regulatório (ARR) para medir sua eficácia. A execução e o monitoramento deste modelo ocorrerão via governança tripartite utilizando recursos do FAT e do Fundo Estadual do Trabalho (FET), para financiar projetos em nível regional e local, de forma a permitir acesso a Superintendências Regionais do Trabalho (SRTEs) aos recursos do FAT, consolidando uma gestão que comprove o retorno socioeconômico dos investimentos e garanta a sustentabilidade dos fundos.	Garante a sustentabilidade financeira ao comprovar que os investimentos geram resultados sociais e econômicos, consolidando o FAT e o FET como um modelo de governança para as políticas de trabalho do Brasil.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
RS	RS-I-1	I	Emissão de Notas Técnicas e Pareceres Orientativos: O MTE, por meio de sua área jurídica e técnica, emitirá Notas Técnicas Orientativas e Pareceres Jurídicos sobre temas complexos e recorrentes da negociação coletiva, com o intuito de uniformizar entendimentos sobre a aplicação da legislação vigente e da jurisprudência consolidada, reduzindo a incerteza e a necessidade de intervenção judicial. 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.	Esta proposta visa estabelecer um serviço de suporte técnico-jurídico dedicado aos sindicatos de trabalhadores e empregadores, bem como às empresas envolvidas na negociação coletiva. O canal, que pode ser tanto online quanto presencial, ofereceria consultas especializadas para esclarecer dúvidas sobre a interpretação de normas, a legalidade de cláusulas e os procedimentos formais para registro e aplicação dos instrumentos coletivos. A justificativa reside na complexidade da legislação trabalhista e na diversidade das situações que surgem nas negociações. Ao fornecer esse apoio especializado, o MTE contribui para a segurança jurídica das partes, previne erros e inconsistências nos acordos, e acelera o processo negocial. Para um empreendedor, isso representa um recurso valioso para garantir a conformidade e a eficácia de seus acordos.	104	MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
RS	RS-I-2	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: Consolidar, a prevalência do negociado sobre o legislado, em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados os direitos absolutamente indisponíveis, respeitando o princípio da intervenção mínima, art. 8 parag. 3º, da CLT, assegurando estabilidade dos pactos firmados e segurança jurídica às partes.	Devem, as discussões, evidenciar e enfatizar que o negociado prevalece sobre o legislado e que, apesar da constitucionalidade reconhecida pelo STF, ainda tem sido objeto de questionamentos em ações judiciais. Assim, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela CF (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo STF no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o “negociado prevalece sobre o legislado”, exceto em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade. Sem essa segurança jurídica da prevalência do negociado sobre o legislado, as partes ficam submetidas a regras uniformes que não dialogam com suas realidades operacionais, gerando ineficiência e insegurança jurídica. Além do aspecto prático, a valorização do negociado sobre o legislado é um instrumento de política pública de emprego.	65	MINORIA	Empregadores
RS	RS-I-3	I	Redução da Jornada de Trabalho de 44 para 40 horas semanais sem redução salarial. Fim da Escala 6X1 com a implantação da escala de trabalho semanal 5X2 correspondendo a cinco dias de trabalho e dois em sequência de descanso remunerado. Conforme propostas contidas no PL 67/2025 apresentado pela Deputada Federal Daina Santos/PCdoB-RS e na PEC 148/2015 apresentado pelo Senador Paulo Paim/PT-RS.	As propostas visam a redução da duração da jornada de trabalho que pode ser aplicada de maneira gradual, ampliando o repouso semanal remunerado de um dia para dois dias, em harmonia com os objetivos constitucionais de melhor a condição social dos trabalhadores. São medidas essenciais para alinhar o Brasil a outros países em situação econômica similar, garantindo, assim, maior qualidade de vida para o trabalhador, que terá mais tempo livre para lazer, estudo e convívio familiar, dedicar-se ao exercício de sua crença religiosa ou ações sociais. Pesquisas demonstram que as extensas jornadas e o pouco tempo de descanso são as principais causas de afastamento do trabalho por doenças mentais e por acidentes causados por exaustão, fatores que impactam na Previdência Social e no SUS	105	MAIORIA	Trabalhadores
RS	RS-I-4	I	Incentivo à adoção de mecanismos de Solução Consensual de Conflitos Coletivos através da mediação como via para a resolução de divergências sobre a interpretação ou aplicação das normas pactuadas, antes da judicialização.	Propõe-se a implementação da cultura de resolução de conflitos por meio da mediação, como política pública, visando auxiliar na resolução extrajudicial de conflitos de natureza coletiva.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
RS	RS-II-1	II	Efetividade e Governança Tripartite do SINE. Aprimorar o Sistema Nacional de Emprego (SINE), transformando-o em uma plataforma de governança da empregabilidade sob gestão tripartite (governo, trabalhadores e empregadores), garantindo o alinhamento com as reais demandas do mercado. Para isso, o SINE deve aprimorar e ampliar seu papel como articulador de necessidades dos trabalhadores, empresas e do governo, facilitando o direcionamento dos trabalhadores para entidades de formação de comprovada expertise, ou sua indicação para vagas formais de trabalho, como foco nas necessidades do mercado e de redução do gasto com recursos de assistência social. Ao mesmo tempo, deve-se aprimorar as atuais regras de transição do Bolsa Família, de forma a conciliar o tempo de permanência no bolsa família com o novo emprego, com um maior escalonamento no recebimento parcial do benefício em caso de aumento de renda das pessoas que iniciam em vagas de emprego formal.	O SINE apresenta hoje baixa efetividade e reduzida capilaridade. Além disso, a falta de articulação com as políticas de assistência social reduz seu potencial como instrumento para que as pessoas passem a ter renda própria fruto de emprego formal em substituição ao benefício social. A regra de transição atual do Bolsa Família deve ser reforçada, de forma a que auxilie efetivamente na quebra da "armadilha da pobreza", onde o trabalhador evita a vaga formal por ser mais arriscada que o recebimento da assistência. Atualmente, o beneficiário do Bolsa Família recebe 50% do valor, por um período de até 1 (um) ano, caso esteja trabalhando e recebendo um valor próximo a 1 (um) salário-mínimo. Se for acima, perde o Bolsa Família. A proposta resolve essas duas falhas crônicas. A remuneração por resultados assegura o uso eficiente dos fundos (FAT) e a efetividade das políticas públicas de emprego.	73	MINORIA	Empregadores
RS	RS-II-2	II	Organizar, manter e aprimorar permanentemente um sistema de formação profissional continuada, articulando as diversas instituições, com uma estratégia nacional que esteja 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 no mundo do trabalho. O sistema também deve garantir acesso e permanência a toda diversidade humana com adequações que assegurem efetivas oportunidades.	Em um cenário de aceleradas transformações tecnológicas, demográficas e climáticas a educação profissional continuada é algo estratégico. A proposta responde a esta urgência com um sistema permanente e articulado, garantindo que a formação dialogue com as reais demandas de desenvolvimento do nosso país. A priorização de grupos historicamente excluídos, como os jovens, mulheres, idosos, negros, PCDs, população LGBTQIAPN+ e trabalhadores informais, visa corrigir desigualdades estruturais e promover equidade no acesso às oportunidades da economia do futuro. A educação profissional é antes de tudo uma afirmação da nossa soberania produtiva e promoção da cidadania.	105	MAIORIA	Trabalhadores
RS	RS-II-3	II	Promover iniciativas de integração entre a formação educacional e o mundo do trabalho por meio de: a) Valorização das Competências do Futuro: promover 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 MEC para discutir a inserção e o fortalecimento dessas competências desde os primeiros estágios da educação formal; d) Formação profissional acessível e continuada: Manter, mediante articulação de todos os entes governamentais (União, Estado e Municípios), e de forma tripartite, programa de formação profissional acessível e continuada, com foco no desenvolvimento dos profissionais necessários aos arranjos locais.	Esta proposta visa uma estratégia de promoção de uma cultura de aprendizagem contínua, fundamental na era digital. As campanhas informariam e engajariam a sociedade sobre a necessidade premente de desenvolver tanto as habilidades digitais (como letramento digital, cibersegurança) quanto as competências socioemocionais (soft skills, como comunicação, adaptabilidade, pensamento crítico e resiliência), que são cada vez mais valorizadas pelos empregadores. A justificativa é que a conscientização é o primeiro passo para a mobilização. Ao destacar a relevância dessas competências para a empregabilidade e o sucesso em todas as carreiras, a proposta capacita indivíduos a investirem em seu desenvolvimento e motiva instituições a integrarem esses temas em seus programas educacionais, preparando a força de trabalho para o futuro.	114	MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
RS	RS-II-4	II	Criação de uma Comissão Regional Tripartite, incluindo instituições públicas e privadas dedicadas ao ensino técnico profissionalizante, vinculada ao PLANO NACIONAL DE TRABALHO E INCLUSÃO PRODUTIVA, com a atribuição de elaborar diagnósticos sobre: Oferta pública e privada do ensino técnico,- Oferta pública e privada de ensino profissionalizante Com o escopo gerar os indicadores de 1) adesão, 2) evasão, 3) adequação territorial e 4) aproveitamento, propondo diretrizes de reestruturação, 5) Áreas de atuação com maior oferta de vagas de emprego e a relação com a taxa de egressos. A partir dos resultados promover um programa de qualificação profissional com governança tripartite, com foco em três eixos: 1) Formação inicial para jovens, alinhada à demanda produtiva e ao Ensino Médio; 2) Programas de requalificação para desempregados, que podem ser associados ao seguro-desemprego; e 3) Aprendizagem contínua para trabalhadores empregados, garantindo a adaptação às transições tecnológica e digital.	Em um cenário de reindustrialização, transformação tecnológica e busca por trabalho digno, o Brasil ainda carece de uma política consistente para a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) de nível médio que garanta produtividade, competitividade e acesso às oportunidades. Dados oficiais mostram descompasso: apenas 11% dos estudantes do ensino médio estão na EPT, enquanto países da OCDE alcançam 42%. O estudo revela queda na oferta e na procura por cursos técnicos, limitando mobilidade social e capacidade produtiva. Defendemos ações articuladas para expansão, permanência e valorização da EPT, alinhando formação ao desenvolvimento industrial e à inclusão social, contribuindo para um futuro do trabalho inovador e inclusivo.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
RS	RS-III-1	III	1. Instituir em âmbito nacional o PLANO NACIONAL DE TRABALHO E INCLUSÃO PRODUTIVA, autorizando a criação, pelo MTE, de 27 Comissões Regionais de Trabalho e Inclusão Produtiva, presididas pelas SRTes, compostas por atores envolvidos no planejamento, incluindo os CETERs, oferta e aproveitamento das políticas de profissionalização e empregabilidade, fixando, por meio do diálogo social tripartite, diretrizes de investimento e aferição da efetividade das políticas de trabalho no âmbito regional. 2. Descentralizar para SRTes o acesso às estatísticas das políticas de empregabilidade, de forma a instrumentalizar a União, no âmbito regional, a coordenar, em conjunto com os governos estaduais, o desenvolvimento de PLANOS LOCAIS DE TRABALHO E INCLUSÃO PRODUTIVA, por meio do diálogo tripartite. 3. Destinar uma das vagas da bancada governista do CODEFAT, prevista na resolução nº 890, ao FONSET. 4. Tornar obrigatória e continuada a transferência automática de fundo a fundo de financiamento do SINE.	Não apresentada.	111	MAIORIA	Governo
RS	RS-III-2	III	Fortalecer o FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador - como financiador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda e de lastro para o BNDES apoiar o investimento em infraestruturas econômica e social, eliminando as transferências deste Fundo para o financiamento da previdência social, e fortalecer o FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na proteção do trabalhador e da trabalhadora e no financiamento de políticas de moradia, saneamento e infraestruturas econômica e social. É fundamental evitar que recursos dos Fundos sejam drenados para ações que não fazem parte de suas atribuições e finalidades, para garantir a eficácia necessária frente aos desafios atuais do mundo do trabalho, como no caso de recursos do FAT que tem financiado a previdência social. É necessário diversificar as fontes de financiamento do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), aprimorar sua gestão, e garantir sua aplicação transparente e eficiente em políticas de emprego e renda.	Não apresentada.	111	MAIORIA	Trabalhadores
RS	RS-III-3	III	Fomentar/Criar programas de incentivos para empresas que criem vagas de primeiro emprego e/ou recolocação de pessoas que estejam fora do mercado de trabalho.	Um programa de incentivos para empresas que contratem o público em questão, poderá beneficiar a economia, a produtividade, a competitividade, além de viabilizar uma crescente criação e disponibilização de vagas de empregos. Os benefícios, por exemplo, poderão ser concedidos por um período determinado, condicionado à formalização e à oferta de qualificação profissional.	74	MINORIA	Empregadores
RS	RS-III-4	III	Propõe-se implantar um Sistema de Monitoramento e Avaliação (M&A) para todas as políticas públicas de trabalho, emprego e renda. O sistema deve se basear na gestão por evidências, exigindo Análise de Impacto Regulatório (AIR) prévia a cada nova política e Avaliação de Resultado Regulatório (ARR) para medir sua efetividade. A execução e o monitoramento deste modelo devem ocorrer por meio de uma governança tripartite, com a utilização de recursos do FAT, que devem observar as particularidades locais e regionais, 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. Para tanto, deve-se garantir a capacidade institucional do MTE para acompanhar e analisar as transformações no mundo do trabalho, avaliar seus impactos nas políticas públicas e identificar os desafios que demandam mudanças e aprimoramentos, assegurando a atuação de forma proativa, estratégica e permanente.	Não apresentada.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
RS	RS-IV-1	IV	Regulamentação de Condições Mínimas e Transparência: Estabelecer diretrizes que garantam uma remuneração mínima (ou baseada em hora/tarefa justa) para trabalhadores de plataformas, assegurando condições dignas e acesso ao Sistema de Asseguridade Social. Definir regras de transparência algorítmica, exigindo que as plataformas informem sobre os critérios de alocação de tarefas, avaliação de desempenho e precificação dos serviços, prevenindo a arbitrariedade. Regular a jornada de trabalho, incluindo tempos de descanso e desconexão, para mitigar o risco de esgotamento e doenças ocupacionais em trabalhos flexíveis. Garantir acessibilidade e tecnologias assistivas aos trabalhadores e usuários com deficiência. Proteção social.	Esta proposta é crucial para assegurar condições de trabalho dignas e justas nas plataformas digitais, onde a gestão algorítmica pode gerar opacidade e desequilíbrio de poder. A definição de uma remuneração mínima e regras claras para a precificação dos serviços evita a exploração e a remuneração abaixo do justo. Além disso, a exigência de transparência algorítmica sobre a alocação de tarefas e avaliação de desempenho combate a arbitrariedade e permite que os trabalhadores compreendam as regras do jogo. A justificativa reside na necessidade de regular um mercado em expansão para proteger os trabalhadores da precarização e promover um ambiente de trabalho mais equitativo e transparente, fundamental para a justiça social e a confiança no mercado.	108	MAIORIA	Governo
RS	RS-IV-2	IV	Segurança Jurídica para o Trabalho Autônomo. Garantir segurança jurídica para os modelos de trabalho modernos, reconhecendo a pluralidade de arranjos formais além do contrato de emprego padrão e valorizando a flexibilidade, bem como reconhecer a existência de trabalhadores autônomos. Rejeitar a presunção de vínculo empregatício para toda e qualquer relação de trabalho ou prestação de serviços e consolidar o entendimento de que são permitidos modelos contratuais diversos. Aprimorar mecanismos de cobertura previdenciária, com o acesso facilitado e o incentivo à contribuição, fomentando a inovação.	A insegurança jurídica atual, que gera "passivos enormes", resulta da "presunção de má-fé" de que todo contrato de prestação de serviços é uma fraude, penalizando arranjos legítimos onde as partes optaram pela autonomia. Assim como o STF pacificou a terceirização (ADPF 324), é vital dar segurança à contratação de pessoas jurídicas e autônomos. O foco do debate moderno não deve ser restringir a "pejotizações". A discussão central é de busca de instrumentos e alternativas para a extensão de expedientes de proteção social a todos os trabalhadores, sem restringi-la ou reduzi-la ao vínculo de emprego tradicional. A proposta garante a "liberdade de iniciativa" e a boa-fé contratual, ao mesmo tempo em que endereça a necessidade de cobertura previdenciária do autônomo e a sustentabilidade do sistema previdenciário.	66	MINORIA	Empregadores
RS	RS-IV-3	IV	Desenvolvimento de legislação sobre terceirização. Revisão da legislação que trata sobre a terceirização, Lei 13.429/17, que alterou a Lei 6.019/74, para limitar o trabalho terceirizado às atividades meio das empresas, proibindo a terceirização na atividade fim.	Acidentes, precarização das condições de trabalho, conflitos de representação, assim como a mazela do trabalho análogo forçado, por um lado, e queda na produtividade e desinteresse da juventude pelas ocupações são problemas avolumados pelo alastramento indiscriminado da terceirização, ainda pouco entendidos.	95	MINORIA	Trabalhadores
SC	SC-I-1	I	A negociação coletiva no setor público e privado deve cumprir o papel de diálogo social conforme proposto pela OIT, com leis que a incentivem e assegurem sua efetividade, inclusive regulamentando a convenção 151 da OIT. Fortalecer sindicatos para que sejam representativos e capazes de exercer a defesa dos trabalhadores, com garantia de OLT e de CIPAs que alcancem os trabalhadores que atualmente não são contemplados e garantindo o financiamento sindical por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia, incorporada aos ACTs e CCTs e protegida de práticas antissindicais. Garantir mecanismos de resolução de conflitos que permitam a busca da mediação ou do dissídio unilateralmente por uma das partes após frustrada a tentativa de negociação direta e garantir a ultratividade até que se estabeleça um novo ACT ou CCT, com reposição automática da inflação. Estruturar um sistema de informações que subsidie o processo negocial.	O aprimoramento do sistema de relações de trabalho, público e privado, para promover, simultaneamente, a negociação coletiva, a proteção ao trabalhador, a segurança jurídica e um ambiente de negócios competitivo e favorável à geração de empregos decentes, passa pelo necessário fortalecimento da capacidade de organização das entidades sindicais, para que atuem de forma plena, livre e autônoma na defesa de seus representados. Para isso, o sistema de relações de trabalho brasileiro deve garantir o financiamento das entidades, garantia de liberdade de ação sindical, com proteção aos representantes contra perseguições e retaliações, mecanismos de resolução de conflitos que assegurem resoluções ágeis e justas e extensão da negociação e obrigatoriedade de cumprimento do acordado no setor público, respeitando as prerrogativas legais de cada poder. A ultratividade dos acordos e convenções contribui para garantir estabilidade e previsibilidade jurídica, além de perenidade aos direitos pactuados.	71	MAIORIA	Trabalhadores
SC	SC-I-2	I	Fomento à negociação coletiva, através da implementação de campanhas institucionais e criação de prêmio anual, destinado ao reconhecimento de iniciativas que se destaquem pela observância do princípio da vedação ao retrocesso social, pela inovação normativa e pela promoção do trabalho decente. Entendidos os instrumentos coletivos como meios de desenvolvimento socioeconômico e promoção da igualdade, em conformidade com o patamar civilizatório mínimo assegurado pela legislação trabalhista.	Esta proposta visa uma estratégia de comunicação social abrangente para valorizar a negociação coletiva perante a sociedade. As campanhas enfatizariam seu papel essencial na melhoria das condições de trabalho e na proteção dos direitos dos trabalhadores. Ao evidenciar seus benefícios como instrumento de diálogo, construção de consensos e promoção da justiça social e igualdade, a proposta busca engajar tanto empregadores quanto trabalhadores, incentivando a participação ativa e consciente neste processo vital para o desenvolvimento econômico e social do país, e para a valorização do capital humano.	77	MAIORIA	Governo
SC	SC-I-3	I	Manter os atuais limites constitucionais para a jornada de trabalho, estabelecidos no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal (44 horas semanais, e 8 horas diárias), e reforçar a negociação coletiva ou individual como instrumento adequado para estabelecer limites e regimes diferenciados de trabalho por dia, semana, mês ou ano, bem como compensações de jornada de trabalho. Em especial, estabelecer prioritariamente as cláusulas coletivas de trabalho, vedada sua ultratividade, como instrumento para realizar alterações (ampliação, criação, supressão ou redução) em direitos e deveres trabalhistas, e consolidar a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias.	A Negociação Coletiva é pilar constitucional (Art. 7º, XXVI), reconhecido pelo STF como o instrumento para o dinamismo das relações do trabalho, por meio da aplicação da regra do negociado sobre o legislado, incluída nos artigos 611-A e 611-B da CLT, bem como explicitamente adotada no Tema 1046/STF, que ressalva a negociação sobre a redução ou a supressão dos direitos absolutamente indisponíveis. A negociação coletiva é o instrumento de diálogo e cooperação que permite às empresas e aos trabalhadores, de comum acordo, a definição de soluções equilibradas e adaptadas às realidades de cada setor, acompanhando as inovações tecnológicas. Nesse sentido, a redução da jornada por lei, sem contrapartida em redução de salários, ou a fixação da ultratividade das cláusulas coletivas, são medidas rígidas, a serem rejeitadas, pois ignoram essas particularidades, elevam custos e reduzem a competitividade.	48	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
SC	SC-II-1	II	Instituir política nacional de qualificação profissional continuada, articulada às demandas regionais de mão de obra e à dinâmica do mercado de trabalho, por meio da cooperação entre o poder público, as empresas e entidades do sistema de formação profissional, tais como o Sistema S. A política deve priorizar a oferta de cursos de curta e média duração, voltados à atualização tecnológica e à empregabilidade de trabalhadores em transição profissional e de jovens no primeiro emprego, incluindo medidas de formação profissional metódica de aprendizes. Importante, ainda, instituir mecanismos de incentivos fiscais às empresas que adotem políticas de requalificação e reinserção profissional de seus empregados.	A transformação tecnológica e a adoção crescente da automação exigem formação profissional contínua e adaptação rápida das competências da força de trabalho. A integração entre políticas públicas de educação profissional, setor produtivo e entidades de formação reconhecidas nacionalmente, como SENAI, SENAC, SENAR e SENAT, é fundamental para alinhar currículos, tecnologias e metodologias de ensino às necessidades reais da economia regional e industrial, especialmente nas regiões onde há escassez de mão de obra qualificada. A empregabilidade de jovens será certamente intensificada se aprimorado os processos de formação profissional metódica da aprendizagem. A criação de incentivos fiscais às empresas que promovam capacitação interna amplia o acesso da política de qualificação, contribuindo para a redução do desemprego estrutural e para o desenvolvimento sustentável das cadeias produtivas.	47	MINORIA	Empregadores
SC	SC-II-2	II	Considerando que a educação deve preparar para a vida e para o trabalho, implementar uma política pública que assegure à classe trabalhadora o direito de acesso e permanência na formação inicial (incluindo alfabetização, ensino fundamental e médio) e na qualificação profissional (com reconhecimento dos saberes da experiência) por meio de legislação e ações integradas entre os sistemas de educação, trabalho e proteção social. Essa política deve garantir condições materiais e institucionais para que os trabalhadores possam frequentar a escola e cursos de formação, contemplando a reorganização da jornada de trabalho, alimentação adequada, transporte acessível e suporte à permanência, com vistas à conclusão da educação básica e ao desenvolvimento de conhecimentos alinhados às transformações do mundo do trabalho. Os currículos de educação básica e profissional abordarão noções básicas sobre direitos e economia do trabalho, promovendo uma cultura de valorização do trabalho desde a juventude.	A formação social e profissional deve se adaptar às transformações tecnológicas e do mercado, com qualificação contínua e empregabilidade ao longo da vida. A formação ofertada deve responder às necessidades do mundo do trabalho, mas, sobretudo, deve respeitar os interesses pessoais dos trabalhadores, seus sonhos e suas vocações pessoais, com uma formação não apenas técnica, mas também humanística e reflexiva, que forme cidadãos aptos a participar plenamente do desenvolvimento intelectual humano em termos filosóficos, culturais, artísticos e políticos. A formação contínua exige um esforço de todos, desde a sociedade que financiará os sistemas públicos educacionais geridos pelo Estado, passando pelo esforço e dedicação individual de cada trabalhador em aperfeiçoar sua atuação e se manter permanentemente atualizado, até as empresas que deverão garantir a permanência, adequação da jornada, suporte material e financeiro e valorização salarial e profissional dos trabalhadores.	74	MAIORIA	Trabalhadores
SC	SC-II-3	II	Incluir cláusula no instrumento convocatório das licitações públicas de serviços compatíveis com atividades formativas, determinando que a planilha de custos e formação de preços apresentada pelas empresas participantes do procedimento licitatório contemple os custos relacionados à contratação de aprendizes, conforme previsto na legislação trabalhista vigente. As medidas fortalecem a inclusão produtiva, a qualificação profissional e o combate ao trabalho infantil, garantindo oportunidades em mais municípios do Estado.	A implementação da atualização da planilha de custos e formação de preços em licitações públicas se justifica uma vez que as empresas prestadoras de serviço, diante da previsão orçamentária para a contratação de aprendizes, deixariam de apresentar resistência ao cumprimento dessa importante política pública. Observa-se que a planilha de custos e formação de preços é uma ferramenta estratégica para garantir que os preços praticados sejam alinhados com o mercado, e devem apresentar de forma clara e minuciosa todos os componentes dos custos diretos e indiretos relacionados à execução do objeto licitado. Desta forma, a inclusão da obrigatoriedade de previsão dos custos com aprendizagem garante a isonomia nas propostas apresentadas.	78	MAIORIA	Governo
SC	SC-II-4	II	Instituir programa de fomento à inovação tecnológica e à qualificação profissional, mediante ações governamentais voltadas à capacitação contínua dos trabalhadores, definidas por conselho tripartite e paritário, especialmente nas atividades impactadas pela automação. Os cursos de qualificação deverão ser ofertados pelo poder público e operacionalizados por entidades reconhecidas por formação profissional.	A rápida expansão da Inteligência Artificial – IA redefine o mercado de trabalho e exige novas estratégias para equilibrar inclusão e inovação. Os programas de capacitação da mão de obra precisam estar alinhados às perspectivas de desenvolvimento profissional do trabalhador, às novas demandas do mundo e do futuro do trabalho, abstendo-se de impor obstáculos à automação, o que afetaria a competitividade no mercado globalizado. O conselho tripartite e paritário estabelecerá diretrizes para a oferta de formações aderentes às necessidades da sociedade.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
SC	SC-III-1	III	As políticas de emprego devem ser complementadas pela garantia da permanência, estabilidade no emprego e todos os direitos sociais do trabalho, inclusive com a ratificação da convenção 158 da OIT, restringindo formas de contratação precária que transferem para o trabalhador os riscos do negócio, como PJ, intermitente, temporária e plataformas digitais. Além disso, fortalecer os fundos que financiam as políticas públicas de emprego, trabalho e renda, como o FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador – que inclusive serve de lastro para o BNDES apoiar o investimento em infraestruturas econômica e social, e o FGTS na proteção do trabalhador e da trabalhadora e no financiamento de políticas de moradia, saneamento e infraestruturas econômica e social, diversificando suas fontes de financiamento, aprimorando sua gestão e garantindo sua aplicação transparente e eficiente. Os recursos dos Fundos não devem ser drenados para ações que não fazem parte de suas atribuições e finalidades.	As políticas de emprego, trabalho e renda devem estar adequadas aos desafios de um mercado de trabalho em transformação e ao mesmo tempo superar os desafios históricos do mercado de trabalho brasileiro, como a informalidade e a rotatividade. As políticas de emprego, trabalho e renda devem ter fontes de financiamento estáveis, governança e a sustentabilidade, assegurando sua articulação federativa e integração com políticas sociais e produtivas. Além disso, os postos de trabalho devem ser preenchidos com vínculos de empregos que garantam todos os direitos sociais do trabalho, inclusive a estabilidade no emprego. Deve garantir ao trabalhador previsibilidade, estabilidade e segurança ao longo da sua vida profissional, sem que as empresas transfiram seus riscos aos trabalhadores, com contratos precários ou que sejam simples formas de burlar a legislação trabalhista na forma de PJ.	70	MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
SC	SC-III-2	III	Fortalecer: -A atuação das Superintendência Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), assegurando recursos para manutenção e ampliação das estruturas físicas, implantação de assessoria de comunicação, reposição periódicas do quadro de servidores por meio de concursos públicos, promoção de cursos de capacitação aos servidores; -Rede SINE estadual e municipal; -E ampliar as políticas públicas de emprego, trabalho e renda, assegurando a gestão eficiente, transparente e sustentável dos fundos que as financiam em especial o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e promovendo a integração com outros mecanismos de fomento e investimento regionais.	Contribuir para um melhor atendimento á sociedade e ao desenvolvimento socioeconômico e investimento regionais.	80	MAIORIA	Governo
SC	SC-III-3	III	Implantar um Sistema de Monitoramento e Avaliação (M&A) para todas as políticas públicas financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O sistema deve se basear na gestão por evidências, exigindo Análise de Impacto Regulatório (AIR) prévia a cada nova política e Avaliação de Resultado Regulatório (ARR) para medir sua eficácia real. A execução e o monitoramento deste modelo devem ocorrer por meio de uma governança tripartite, com a utilização de recursos do FAT, que devem observar as particularidades locais e regionais.	Historicamente, a alocação de recursos do FAT é centralizada e carece de métricas de eficácia que comprovem seu retorno em empregabilidade. Esta proposta ataca essa lacuna, instituindo um sistema de M&A (AIR/ARR) que assegura a "solidez econômica e financeira" do fundo, pois condiciona o gasto à comprovação de resultados. Ao propor uma governança tripartite, cumpre-se a diretriz de "articulação federativa" e "integração com políticas sociais e produtivas" de forma transparente, eficiente e alinhada às demandas reais do mercado local, garantindo que o FAT cumpra sua "função essencial".	47	MINORIA	Empregadores
SC	SC-IV-1	IV	Atualizar as políticas de Saúde e Segurança no Trabalho - SST e NRs garantindo proteção aos trabalhadores diante das transformações tecnológica, ambiental e demográfica. Corrigir as ineficiências atuais e garantir que todos os trabalhadores, formais e informais, tenham ambientes de trabalho seguros que observem as políticas de SST, inclusive a convenção 190 da OIT. Fiscalizar e garantir consequências severas a quem descumprir as normas e colocar os trabalhadores em risco, combatendo a informalidade e fortalecendo as CIPAS. Reduzir a jornada sem redução de salários e acabar com a escala 6x1 para que as dimensões do tempo de trabalho (duração, distribuição e intensidade) sejam adequadas à SST. A responsabilidade por garantir SST aos PJs deve ser da contratante e seu uso não será legalizado para flexibilizar direitos do trabalho. Incentivos fiscais às empresas devem ser vinculados a contrapartidas sociais, à manutenção e ampliação de empregos formais e ao cumprimento das políticas de SST.	O aprimoramento dos mecanismos de proteção social e inclusão produtiva para todos os trabalhadores e trabalhadoras, além de focar na sustentabilidade e na capacidade de resposta às inovações tecnológicas e às novas formas de trabalho, deve superar os desafios atuais colocados para os trabalhadores. Jornadas de trabalho extensas, intensas e distribuídas de forma a prejudicar o convívio social e familiar do trabalhador, formas de gestão violentas e geradoras de assédios, além de irresponsabilidade social de empresas que não observam integralmente as políticas de saúde e segurança no trabalho contribuem para o alto índice de acidentes e adoecimento no trabalho. É urgente assegurar condições de trabalho coerente com os desafios do século XXI superando um mundo do trabalho preso em paradigmas ultrapassados que desrespeitam o direito a um ambiente de trabalho seguro que assegure saúde e a segurança ao trabalhador.	71	MAIORIA	Trabalhadores
SC	SC-IV-2	IV	Reconhecer e valorizar todas as formas de trabalho, para além da relação de emprego regida pela CLT, abrangendo modalidades autônomas, temporárias, intermitentes, cooperadas e outras formas legítimas de prestação de serviços. Propõe-se a atuação conjunta dos três Poderes — Executivo, Legislativo e Judiciário — na construção de uma legislação moderna condizente com a realidade do atual mercado de trabalho e com diretrizes uniformes para a interpretação das normas trabalhistas, garantindo previsibilidade às relações de trabalho e evitando decisões divergentes que gerem insegurança jurídica.	Um dos temas de maior relevância na atualidade diz respeito às diferentes formas de relação de trabalho e à sua repercussão sobre o conceito tradicional de vínculo de emprego previsto na CLT. É preciso consolidar o entendimento de que a proteção ao trabalho não significa que toda prestação de serviços remunerada deva ser enquadrada como relação de emprego. É possível, pois, coexistirem múltiplas modalidades de contratos, todas dotadas de licitude e amparo jurídico, sobretudo porque a Constituição Federal não impõe um modelo único de organização produtiva. O reconhecimento plural das formas de trabalho é, assim, medida essencial para alinhar o ordenamento jurídico brasileiro ao contexto global, o que deve ser implementado de forma uniforme pelos três Poderes, garantindo previsibilidade nas relações de trabalho e equilíbrio entre liberdade contratual, proteção social e segurança jurídica para todos os atores envolvidos.	45	MINORIA	Empregadores
SC	SC-IV-3	IV	1. Garantia de condições mínimas e transparência para formas de organização de trabalho por meio de plataformas digitais: a) Estabelecer uma remuneração mínima que assegure condições dignas aos trabalhadores; b) Definir regras de transparência algorítmica, exigindo que as plataformas informem sobre os critérios de alocação de tarefas, avaliação de desempenho e precificação dos serviços, prevenindo a arbitrariedade; c) Regular a jornada de trabalho, incluindo tempos de descanso e desconexão, para mitigar o risco de esgotamento e doenças ocupacionais em trabalhos flexíveis; d) Desenvolver mecanismos para que trabalhadores nessas modalidades tenham acesso à previdência social (aposentadoria, auxílio-doença, auxílio-maternidade), a seguro-desemprego e a seguros contra acidentes de trabalho, por meio de regimes de contribuição simplificados ou fundos setoriais; e) Explorar modelos de contribuição compartilhada, onde as plataformas ou intermediadores também contribuam para a proteção social dos trabalhadores que delas dependem economicamente.	Necessidade de regular um mercado em expansão para proteger os trabalhadores da precarização e promover um ambiente de trabalho mais seguro, equitativo e transparente, fundamental para a justiça social e a confiança no mercado. A proposta busca mitigar riscos sociais e garantir a dignidade laboral, essencial para um desenvolvimento econômico justo e sustentável.	69	MAIORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
SC	SC-IV-4	IV	Criar programa nacional com desenho tripartite voltado à qualificação contínua dos trabalhadores para (re)colocação no mundo do trabalho moderno, visando à empregabilidade e a inclusão produtiva. Entre as medidas instituídas pelo programa deve constar à vinculação do recebimento dos benefícios sociais bolsa família e seguro-desemprego a participação obrigatória em cursos de qualificação profissional, considerando a avaliação psicossocial e as realidades regionais de pleno emprego e a demanda por mão de obra qualificada. Os cursos deverão ser ofertados pelo poder público garantindo as condições de acesso e permanência nos mesmos.	A proposta visa preparar a população para a empregabilidade frente às novas demandas do mercado, marcado pela transformação digital, inovações tecnológicas e novas formas de produção. Ao integrar políticas de assistência social e capacitação profissional, o Estado promove o desenvolvimento de competências alinhadas às demandas do mercado de trabalho moderno, reduz a dependência a programas assistenciais e fortalece a inclusão produtiva e econômica. Além de promover a adaptação da força de trabalho brasileira aos desafios e oportunidades da economia contemporânea, contribui para o desenvolvimento sustentável e a redução do desemprego e das desigualdades.	106	AMPLA MAIORIA	Consenso
SE	SE-I-1	I	Consolidar, em norma e jurisprudência, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias infraconstitucionais, assegurando eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos constitucionalmente indisponíveis. Defende-se a limitação da revisão judicial das cláusulas pactuadas, garantindo estabilidade e previsibilidade nas relações trabalhistas, redução da judicialização e fortalecimento da autonomia coletiva como pilar das relações de trabalho.	A negociação coletiva é instrumento legítimo de autorregulação das relações laborais, reconhecido pelo STF (Tema 1046). A segurança jurídica e o respeito aos pactos firmados estimulam o diálogo social, reduzem litígios e criam ambiente favorável a investimentos e geração de empregos.	22	MINORIA	Empregadores
SE	SE-I-2	I	Defende-se a valorização de normas coletivas, de trabalhadores urbanos e rurais, com prevalência sobre a legislação apenas quando trouxerem benefícios claros aos trabalhadores, com restabelecimento da ultratividade das normas coletivas de trabalho e a eliminação da exigência de comum acordo no ajuizamento do dissídio coletivo. No caso dos trabalhadores em serviços públicos, independentemente da esfera e poder, defende-se a regulamentação da convenção 151 da OIT. Propõe-se, ainda, a obrigatoriedade da negociação coletiva antes de quaisquer mudanças nas condições de trabalho, como jornada, remuneração ou regime laboral e a criação de instâncias estaduais de mediação e arbitragem, com participação de sindicatos e órgãos do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda para resolver impasses. E recomenda-se garantir a negociação coletiva setorial, com representação legítima e paritária entre empregadores e trabalhadores, assegurando equilíbrio e segurança jurídica nas relações laborais.	Diante das transformações nas formas de trabalho, a negociação coletiva se torna essencial para garantir equilíbrio entre capital e trabalho. Valorizar acordos e convenções coletivas fortalece a autonomia das partes, respeitando as especificidades de cada setor. Estabelecer a obrigatoriedade de negociação prévia e criar instâncias de mediação evita conflitos judiciais, promove segurança jurídica e reforça o papel dos sindicatos. A negociação setorial com representação paritária amplia a legitimidade dos acordos e contribui para relações laborais mais estáveis e justas.	44	MAIORIA	Trabalhadores
SE	SE-I-3	I	Aperfeiçoamento dos Mecanismos de Solução Consensual de Conflitos: 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.	O objetivo é promover o diálogo social qualificado e a construção de consensos sobre as políticas públicas laborais em nível regional, considerando as especificidades e desafios locais. Tal iniciativa visa fortalecer a formulação e implementação de ações que combatam a desigualdade, promovam a igualdade de gênero, raça e inclusão de pessoas com deficiência, assegurem condições de trabalho dignas e decentes e estimulem o desenvolvimento socioeconômico sustentável.	69	AMPLA MAIORIA	Governo
SE	SE-I-4	I	Garantir fonte de financiamento sindical laboral e patronal, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelas categorias e incorporada aos acordos e convenções coletivas, com garantia do direito à oposição.	A estruturação de um sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, garanta o direito ao financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelos trabalhadores e incorporada aos acordos e convenções.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
SE	SE-II-1	II	Flexibilização das Relações de Trabalho e Transição da Informalidade: Promover a simplificação e flexibilização das relações de trabalho como estratégia para incentivar a formalização de trabalhadores informais, especialmente no meio rural e nas micro e pequenas empresas. As medidas devem incluir a redução de custos de contratação, a valorização de modelos flexíveis (como o contrato intermitente e o trabalho safrista) e segurança jurídica na aplicação das novas modalidades contratuais.	A elevada informalidade decorre da complexidade normativa e do custo de contratação. A formalização só será atrativa se vier acompanhada de desoneração e simplificação. Flexibilizar é garantir inclusão produtiva com proteção social.	22	MINORIA	Empregadores
SE	SE-II-2	II	Ampliar a aprendizagem profissional para órgãos e entidades públicas das esferas federal, estadual e municipal, permitindo que adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade realizem atividades práticas no serviço público, com formação teórica em entidades sem fins lucrativos cadastradas no CNAP. O custeio dos cursos teóricos poderá ser realizado com recursos do FAT e dos Fundos Estaduais do Trabalho, mediante regulamentação específica. Ainda nesse sentido, propomos a atualização dos instrumentos de formação de preços de serviços em licitações públicas, para que sejam reconhecidas e destacadas nos custos das empresas terceirizadas as despesas decorrentes da contratação de aprendizes (alteração da Instrução Normativa nº 5/2017, da Secretaria de Gestão e Inovação - SEGES, do Ministério da Gestão e Inovação - MG). As medidas fortalecem a inclusão produtiva, a qualificação profissional e o combate ao trabalho infantil, garantindo oportunidades em mais municípios do Estado.	A aprendizagem profissional é ferramenta essencial para inclusão de adolescentes e jovens em vulnerabilidade social e combate ao trabalho infantil. Ampliar essa política para órgãos públicos permite que o Estado atue como agente formador, oferecendo prática profissional no serviço público e teoria em entidades qualificadoras. O custeio dos cursos teóricos com recursos do FAT e dos Fundos Estaduais do Trabalho, mediante regulamentação específica, garante viabilidade financeira. A medida amplia o alcance territorial e social da política pública, promovendo qualificação profissional, cidadania e acesso ao primeiro emprego em todo o país. A implementação da atualização dos instrumentos de formação de preços de serviços em licitações públicas seria de suma importância para a aprendizagem, uma vez que as empresas de terceirização, diante da remuneração obtida com a contratação de aprendizes deixariam de apresentar resistência à política.	23	MINORIA	Governo

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
SE	SE-II-3	II	Que a SRTE, Estado e Município, possam promover, periodicamente, campanhas de orientação jurídica sobre direitos trabalhistas e previdenciários. Destinando recursos específicos de cada ente federativo, inclusive pessoal, para fomento da proposta.	Considerando que, entre suas várias atribuições, compete a SRTE fornecer orientação sobre direitos trabalhistas, entende-se que é oportuno também orientar sobre os direitos previdenciários dos trabalhadores atendidos em suas unidades. Essa orientação pode ser feita continuamente, mediante materiais impressos, eletrônicos, ou ainda em atividades presenciais, semestralmente, como seminários ou palestras.	63	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores
SE	SE-II-4	II	Estabelecer parceria tripartite, entre Trabalhadores e Trabalhadoras (DIEESE), Empregadores e Governo, para criar Observatório Estadual Permanente do Trabalho, podendo ser realizadas parcerias com outros entes, expandindo a coleta dos dados e ampliando o panorama do trabalho em Sergipe.	A partir de demandas recebidas do poder público e de outros atores sociais, organizar de forma tripartite entre Trabalhadores e Trabalhadoras (DIEESE), Empregadores e Governo o Observatório Estadual Permanente do Trabalho, um serviço para buscar e produzir informações e análises que subsidiem a ação de todos os que participam da gestão das políticas públicas.	Adotada por Consenso	CONSENSO	Consenso
SE	SE-III-1	III	Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda e os Fundos que as financiam. Instituir um Mecanismo de Transição de Renda e Recolocação Produtiva, permitindo que beneficiários do Bolsa Família e de outros programas sociais mantenham o benefício integral por um período após a formalização do emprego, desde que a remuneração não ultrapasse um teto (salário-mínimo). Após esse prazo, o benefício seria reduzido gradualmente conforme o aumento da renda. Paralelamente, o Seguro-Desemprego seria condicionado à matrícula e frequência em cursos de qualificação alinhados às demandas do mercado. A proposta transforma o benefício em instrumento de transição ativa, ampliando a empregabilidade, reduzindo a dependência assistencial, incentivando a formalização e fortalecendo o trabalho decente e produtivo.	A proposta busca romper o ciclo de dependência assistencial e a descontinuidade de renda que ocorre na transição entre o benefício social e o emprego formal. Ao permitir que o beneficiário mantenha temporariamente o Bolsa Família (ou programas equivalentes) após ingressar no mercado de trabalho, cria-se uma “rampa de saída” segura, que estimula a formalização e reduz o medo da perda imediata do amparo. A transição gradual do benefício, vinculada à elevação da renda, garante previsibilidade e estabilidade financeira às famílias em vulnerabilidade. A vinculação do Seguro-Desemprego à qualificação profissional, por sua vez, transforma a proteção em instrumento de recolocação produtiva, alinhando-se aos princípios do trabalho decente e às metas de inclusão produtiva da OIT. Assim, o Estado deixa de atuar apenas como provedor e passa a ser promotor ativo da mobilidade social e da inserção laboral sustentável.	27	MINORIA	Empregadores
SE	SE-III-2	III	Garantir o financiamento sindical, laboral e patronal, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelas categorias e incorporada aos acordos e convenções coletivas.	A estruturação de um sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, garanta o direito ao financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelos trabalhadores e incorporada aos acordos e convenções coletivas é fundamental.	41	MAIORIA	Trabalhadores
SE	SE-III-3	III	Instituir o Fundo Nacional de Redução de Danos Trabalhistas e Inclusão Produtiva (FUNRED), de natureza contábil-financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), destinado ao financiamento de ações e projetos voltados à reparação socioeconômica e à inclusão produtiva de trabalhadores afetados por violações laborais, desigualdades e discriminações. O FUNRED será composto por recursos provenientes de condenações judiciais, termos de ajuste de conduta, multas administrativas, doações e outras fontes legalmente previstas, e será gerido por um Conselho Gestor Tripartite e Paritário, responsável pela deliberação sobre o uso dos recursos e pela supervisão da execução financeira.	A inexistência de um instrumento nacional de reparação e reintegração produtiva limita o alcance das políticas de trabalho decente e transição justa. O FUNRED garantirá base financeira estável e transparente, permitindo que o MTE promova projetos de economia solidária, qualificação, empreendedorismo social e inovação produtiva, assegurando que recursos oriundos de danos coletivos sejam reinvestidos na recuperação da dignidade laboral e na redução das desigualdades sociais.	43	MAIORIA	Governo
SE	SE-III-4	III	Instituir o Programa Nacional de Formação Continuada, implementado por meio de Acordos de Cooperação Técnica (ACTs) entre o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), governos estaduais e municipais, universidades públicas, o Sistema S e organizações do terceiro setor, voltado à capacitação permanente de gestores públicos, conselheiros tripartites e representantes da sociedade civil responsáveis pela execução, controle e avaliação dos fundos de emprego, trabalho e renda. O programa será financiado pelo FAT e objetivará padronizar metodologias de gestão, integrar observatórios do trabalho e compartilhar dados sobre políticas de emprego, intermediação e qualificação profissional, assegurando transparência, coerência metodológica e integridade na aplicação dos recursos públicos.	A rotatividade de equipes, a falta de capacitação técnica local e a ausência de padronização na gestão dos recursos comprometem a efetividade das políticas públicas de trabalho e renda. A cooperação interinstitucional amplia a capacidade técnica de gestores e conselheiros, fortalece o controle social, reduz assimetrias regionais e promove uma gestão pública qualificada, ética e participativa, envolvendo o terceiro setor como parceiro estratégico na execução das políticas e no fortalecimento do Trabalho Decente e da Transição Justa.	42	MAIORIA	Consenso
SE	SE-IV-1	IV	Condicionar a punição pelo descumprimento da cota de Pessoas com Deficiência (Art. 93, Lei 8.213/91) no âmbito do procedimento administrativo à verificação do prévio cumprimento da obrigação legal do Poder Público de ofertar Programas de Habilitação Profissional (Art. 36, Lei 13.146/15) alinhados às aspirações de carreira das PCDs e às demandas específicas do mercado de trabalho. Os programas devem priorizar a qualificação para funções técnicas, complexas e melhor remuneradas, em conformidade com a distribuição proporcional dos cargos nas empresas, garantindo a verdadeira inclusão produtiva e a dignidade profissional (IN 2/2021, Art. 92, II).	A inclusão não deve ser mera imposição aritmética, mas sim a promoção de carreira digna para a PCD. O Diagnóstico da OIT em Sergipe revela a alta desocupação de PCDs (16,4%), refletindo a omissão estatal em prover habilitação profissional de acordo com as necessidades do mercado e as aspirações individuais. O objeto social de cada empresa revela onde a mesma possui maior capacidade de absorção de mão-de-obra, seja ela PCD, ou não. A jurisprudência do TST já afasta multas de empresas que demonstram a ausência de PCDs qualificadas, reforçando que a obrigação da reserva legal pressupõe a existência de profissionais habilitados. A proposta incentiva o Estado a cumprir o dever de capacitação alinhada à demanda empresarial (e.g., área de saúde, construção civil, óleo e gás e comércio) para assegurar que a inclusão produtiva ocorra em funções complexas, valorizadas e com potencial de progressão. A fiscalização que obriga o preenchimento da reserva em áreas de apoio, sem possibilidade de carreira, prejudica a inclusão e a dignidade do trabalhador além de atentar contra a competitividade dos estabelecimentos empresa.	35	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
SE	SE-IV-2	IV	Alterar a atual Jornada de Trabalho, escala 6x1 (seis dias de trabalho por um de descanso), para a escala 5x2 (cinco dias de trabalho por dois de descanso), sem redução salarial.	A jornada 5x2 (cinco dias de trabalho por dois de descanso), com a carga horária máxima de 40h semanais, sem redução de salário. A jornada reduz riscos de acidentes de trabalhos, LER/DORT, fadiga crônica, transtornos mentais etc.	39	MAIORIA	Trabalhadores
SE	SE-IV-3	IV	Reaparelhar, modernizar e fortalecer a atuação dos Núcleos de Relações de Trabalho das três esferas federativas com o intuito é ampliar a ação do Governo nos territórios, através do financiamento para manutenção e ampliação da estrutura física, realização de concursos públicos para o preenchimento do quadro de servidores, promover ações de fronteira nos estados de divisa com outros países, promoção de cursos de capacitação aos servidores para atualização contínua dos conhecimentos.	A proposta de reaparelhar, modernizar e fortalecer os núcleos de relações de trabalho nas três esferas federativas se justifica pela necessidade de ampliar e qualificar a atuação do Governo nos territórios, garantindo maior efetividade na gestão das relações trabalhistas. O financiamento destinado à manutenção e ampliação da estrutura física será fundamental para proporcionar ambientes adequados ao desenvolvimento das atividades, garantindo melhores condições de trabalho e atendimento à população. Além disso, a realização de concursos públicos visa suprir a carência de servidores qualificados, fortalecendo o quadro funcional e assegurando a continuidade e a qualidade dos serviços prestados. As ações de fronteira, especialmente nos estados que fazem divisa com outros países, são essenciais para o controle, fiscalização e promoção dos direitos trabalhistas em regiões estratégicas, contribuindo para a segurança jurídica e a prevenção de ilegalidades. Por fim, a promoção de cursos de capacitação contínua aos servidores assegura a atualização constante dos conhecimentos técnicos e normativos, ampliando a capacidade técnica do corpo de servidores para lidar com as complexidades e mudanças constantes do cenário das relações de trabalho. Com isso, a proposta representa um avanço estratégico para o fortalecimento institucional, a melhoria da gestão pública e o atendimento efetivo às demandas trabalhistas na União, Estados, DF e Municípios.	42	MAIORIA	Governo
SP	SP-I-1	I	Fortalecimento da Mediação e Conciliação no MTE, com investimento na infraestrutura e na equipe técnica dos serviços de mediação com: 1. Programa de Formação Contínua: Criar um programa regular de formação (certificação) em Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho e Negociação, trabalhando Técnicas de mediação, psicologia das negociações, análise econômica e setorial, legislação trabalhista atualizada, gestão de crises e comunicação estratégica em conflitos; 2. Estrutura de Carreira e Reconhecimento dos servidores administrativos que atuam na área atualmente, sendo reconhecido como função típica de estado as atividades administrativas de Análise de dados perenes, registro de instrumentos coletivos, registro sindical, mediação coletiva e individual; 3. Investimento na infraestrutura para que as reuniões de mediação ocorram em locais adequados; 4. Investimento nas ferramentas e plataformas digitais utilizadas pelos usuários externos e internos, essenciais para a prestação dos serviços.	O fortalecimento dos serviços de Mediação e Conciliação no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), mediante investimentos na infraestrutura e, principalmente, na equipe técnica, é crucial e urgente. Essa iniciativa transforma o MTE em um agente facilitador de paz social e estabilidade econômica, indo além da mera fiscalização e registro. A importância reside na capacidade de resolver conflitos de forma célere, eficiente e consensual, preservando empregos, a saúde das empresas e a paz nas relações capital-trabalho. A especialização dos servidores na condução das mediações individuais e coletivas é fundamental para garantir a observância e o prestígio dos princípios que norteiam a mediação. Além disso, tal iniciativa contribui para a valorização e o fortalecimento das atividades administrativas, estimulando o aprimoramento contínuo do serviço público e assegurando maior eficiência e qualidade no atendimento às demandas da sociedade.	196	MAIORIA	Governo
SP	SP-I-2	I	Aprovar projeto de valorização da negociação coletiva no setor privado e público (Convenção 151-OIT) e de atualização do sistema sindical, fundado na autonomia sindical, visando fortalecer a negociação coletiva permanente, o equilíbrio nas relações de trabalho, a solução ágil dos conflitos, garantir direitos trabalhistas, o direito de greve e coibir práticas antissindicalistas, possibilitando a ampliação da representatividade e organização sindical nos locais de trabalho, estimulando a cooperação sindical entre os trabalhadores e o respeito às assembleias, inclusive com financiamento solidário e democrático da estrutura sindical. Fortalecer a mediação coletiva de trabalho para promoção de diálogo entre trabalhadores, empregadores e suas representações, visando soluções equilibradas que preservem direito e evitem judicialização desnecessária. Aprimorar sistemas de dados para subsidiar o processo negocial, difundindo boas práticas e um sistema democrático de relações de trabalho.	O fortalecimento sindical e a valorização da negociação coletiva são dimensões indispensáveis da democracia, fundamentais para reduzir a assimetria estrutural que caracteriza o mercado de trabalho e melhorar a regulação das relações de trabalho. A negociação coletiva realizada por sindicatos fortes é um poderoso instrumento para o desenvolvimento para o emprego decente, distribuição de renda, redução da desigualdade, dinamização do mercado interno e da economia. Seus resultados se assemelham a um bem público: beneficia e está disponível a todos. Além disso, as convenções coletivas organizam o mercado de trabalho e fomentam a concorrência virtuosa entre as empresas de um mesmo setor, com base na eficiência, na qualidade e na inovação, e não na precarização do trabalho e no rebaixamento salarial. Tem potencial para reforçar boas práticas, ampliar direitos previstos em lei, prevenir e/ou solucionar conflitos e aumentar a segurança jurídica, reduzindo judicialização desnecessária.	180	MAIORIA	Trabalhadores
SP	SP-I-3	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado: Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046.	Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o negociado prevalece sobre o legislado exceto em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade, sendo vedada a ultratividade. As convenções e acordos coletivos constituem no melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	115	MINORIA	Empregadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
SP	SP-II-1	II	Aprimorar e fortalecer o SINE, orientado para a transição digital, combinando políticas públicas, participação tripartite e ferramentas tecnológicas avançadas. O eixo central é aprimorar a plataforma pública de intermediação digital de empregos que integre trabalhadores, empresas, serviços de qualificação e políticas sociais, priorizando transparência algorítmica da plataforma e respeito às normas ratificadas da OIT. Essa plataforma deve mapear demandas atuais e futuras do mercado de trabalho, identificar lacunas de competências e direcionar trabalhadores para trilhas de aprendizado personalizadas, com foco em habilidades digitais, em SST, competências socioemocionais e formação contínua. Propõe-se, ainda, a criação de pactos setoriais tripartites para antecipação de tendências tecnológicas e reorganização das ocupações, garantindo programas de requalificação e reinserção, com especial atenção a grupos vulneráveis, garantindo um trabalho seguro e saudável.	A transição digital altera profundamente a forma como o trabalho é organizado, exigindo respostas institucionais capazes de promover inclusão, proteção e competitividade. A intermediação de mão de obra precisa ser modernizada para garantir que oportunidades sejam distribuídas de forma equitativa, evitando a ampliação das desigualdades e o descompasso entre oferta e demanda de competências. A qualificação profissional deve se orientar para o aprendizado contínuo, com a incorporação e competências digitais e habilidades socioemocionais que sustentam ocupações emergentes, já que a transição digital torna obsoletas habilidades tradicionais e cria novas funções em ritmo acelerado. A criação de pactos tripartites permite que decisões sobre reorganização de cadeias produtivas e requalificação sejam feitas de forma equilibrada. Assim, a proposta articula inclusão produtiva e respeito às normas da OIT, garantindo que a transformação digital gere oportunidades, e não exclusão.	160	MINORIA	Governo
SP	SP-II-2	II	Aprimorar o Sistema Nacional de Emprego (SINE), transformando-o em uma plataforma de governança da empregabilidade sob gestão tripartite (governo, trabalhadores e empregadores), garantindo o alinhamento com as reais demandas do mercado. Para isso, o SINE deve aprimorar e ampliar seu papel como articulador de necessidades dos trabalhadores, empresas e do governo, facilitando o direcionamento dos trabalhadores para entidades de formação de comprovada expertise, ou sua indicação para vagas formais de trabalho, como foco nas necessidades do mercado e de redução do gasto com recursos de assistência social. Ao mesmo tempo, deve-se aprimorar as atuais regras de transição do Bolsa Família, de forma a ampliar o tempo de permanência e um maior escalonamento no recebimento parcial do benefício em caso de aumento de renda das pessoas que iniciam em vagas de emprego formal. Assim como, o modelo deve privilegiar o sucesso na colocação e permanência do trabalhador novo emprego.	O Sistema Nacional de Emprego (SINE) apresenta hoje baixa efetividade e reduzida capilaridade. Além disso, a falta de articulação com as políticas de assistência social reduz seu potencial como instrumento para que as pessoas passem a ter renda própria fruto de emprego formal em substituição ao benefício social. A regra de transição atual do Bolsa Família deve ser reforçada, de forma a que auxilie efetivamente na quebra da "armadilha da pobreza", onde o trabalhador evita a vaga formal por ser mais arriscada que o recebimento da assistência. Atualmente, o beneficiário do Bolsa Família recebe 50% do valor, por um período de até 1 (um) ano, caso esteja trabalhando e recebendo um valor próximo a 1 (um) salário-mínimo. Se for acima, perde o Bolsa Família. A proposta resolve essas duas falhas crônicas. A remuneração por resultados assegura o uso eficiente dos fundos (FAT) e a efetividade das políticas públicas de emprego.	111	MINORIA	Empregadores
SP	SP-II-3	II	Política pública nacional tripartite de educação profissional contínua, de nível técnico e superior, integrada com entes federativos, com a educação integral como princípio norteador e currículos atualizados em relação às transformações do mundo do trabalho. A retomada da indústria é prioridade estratégica regional, cujos cursos devem focar em novas tecnologias e transição energética. O público prioritário deve ser de jovens, mulheres, negro(as), pessoas 50+ e em vulnerabilidade, assegurados incentivos à permanência, como suporte financeiro e flexibilização de jornada. Fortalecer o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, o sistema de estatísticas do mercado de trabalho e focar na intermediação de mão de obra que cruze dados entre formandos e vagas, reduzindo o tempo de busca por emprego e efetivando maior inclusão produtiva. Promover políticas de transição justa, empregos verdes com trabalho decente, superando desafios das mudanças climáticas, tecnológicas e demográficas.	O mercado de trabalho passa por transições demográficas, tecnológicas e ambientais, exigindo maior qualificação de trabalhadores(as) e apropriação das novas demandas. A oferta de formação ainda é incipiente no país, sendo necessárias mais políticas públicas, vagas e recursos, conforme apontam as metas ainda não cumpridas do Plano Nacional de Educação. Há também descompasso na intermediação de mão de obra, pela ausência de mecanismos eficientes para realizar a ponte entre os que se qualificam e as vagas disponíveis. No contexto regional, existe a necessidade de retomada do setor industrial, que reduziu drasticamente sua participação no PIB nas últimas décadas. Por fim, deve-se considerar que boa parte dos jovens têm dificuldade na transição escola-trabalho, em especial os vulneráveis, e que muitos daqueles que não trabalham e estão fora da escola são jovens mulheres negras. Portanto, deve ser oferecido incentivo à permanência, para que possam conciliar vida pessoal e profissional.	155	MINORIA	Trabalhadores
SP	SP-III-1	III	Proposta seguro-desemprego com foco na recolocação. Vincular o recebimento do seguro-desemprego à matrícula e frequência em cursos de qualificação ou requalificação profissional alinhados às demandas do mercado. O benefício deve ser um instrumento de transição ativa, e não apenas de proteção passiva, transformando o período de desemprego numa oportunidade para o trabalhador aumentar a sua empregabilidade.	O modelo atual desestimula a rápida busca por recolocação. Ao condicionar o benefício à qualificação, o sistema torna-se mais eficiente: o trabalhador retorna mais preparado para o mercado, reduzindo o tempo de recebimento do auxílio e a pressão sobre o FAT. Para as empresas, significa uma oferta maior de mão de obra qualificada.	115	MINORIA	Empregadores
SP	SP-III-2	III	Fortalecer MTE como coordenador do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, na formação profissional, intermediação de mão de obra e seguro-desemprego; realizar a fiscalização do trabalho; combater fraudes trabalhistas no uso de PJs e MEIs; do trabalho infantil e análogo à escravidão, além de todas as formas de discriminação. Fortalecer o FAT como financiador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda e de lastro para o BNDES apoiar investimentos em infraestruturas econômica e social, eliminando as transferências deste Fundo para o financiamento da Previdência Social, e destinando no mínimo 10% da arrecadação tributária direcionada ao FAT para o custeio das ações de qualificação profissional, intermediação, geração de emprego e demais políticas ativas. Fortalecer o FGTS na proteção do trabalhador no financiamento de políticas de moradia, saneamento e infraestrutura. Estabelecer contrapartidas trabalhistas para acesso a recursos públicos, como manutenção de postos de trabalho.	As políticas do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda foram reduzidas nos últimos anos, sendo essenciais para enfrentar antigos e novos desafios do mundo do trabalho. Um dos fatores de redução deve-se ao enfraquecimento do FAT como financiador dessas políticas, pela destinação de tributos vinculados ao Fundo para o pagamento de benefícios previdenciários, após a Reforma da Previdência. O atual orçamento do FAT destina menos de 1% das receitas para as ações de qualificação, intermediação e geração de emprego, o que impacta inclusive no subfinanciamento dos programas estaduais e municipais conveniados. Deve-se retomar o financiamento, eliminando transferências para a Previdência e aprovando meta mínima de aplicação nos orçamentos anuais. Além disso, o fortalecimento do FGTS é necessário, uma vez que possui dupla função: proteção individual dos trabalhadores, e financiamento coletivo em áreas estratégicas do país. Também é preciso evitar que recursos públicos financiem cortes de postos de trabalho.	154	MINORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
SP	SP-III-3	III	Propõe-se a destinação de recursos específicos advindos da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18/2024, para modernizar a fiscalização trabalhista, reaparelhar as Superintendências Regionais do Trabalho e unidades descentralizadas, além de financiar as políticas públicas voltadas à proteção e reinserção das vítimas de violações cometidas. O Recurso apoiaria ações estruturantes como aquisição de equipamentos de fiscalização, atualização tecnológica, sistemas de inteligência e capacitação técnica das equipes. No âmbito das políticas públicas, seriam financiadas iniciativas práticas de acolhimento e reparação, como atendimento emergencial, acompanhamento psicossocial, mediação com serviços socioassistenciais e programas de reinserção produtiva.	O mecanismo otimiza o uso dos recursos da portaria, garantindo resposta articulada e permanente às violações trabalhistas, fortalecendo a capacidade do Estado de planejar, executar, controlar, avaliar para acompanhar e proteger. Ao financiar políticas públicas práticas, especialmente acolhimento, reinserção produtiva e qualificação, o recurso amplia a efetividade da reparação às vítimas e contribui para a modernização das ações de inspeção e promoção do trabalho decente.	143	MINORIA	Governo
SP	SP-III-4	III	Publicidade das Normas Trabalhistas e Previdenciárias: criar um portal eletrônico nacional, de caráter oficial e acesso público, para consolidar todas as leis e atos normativos infralegis (decretos, portarias etc.) pertinentes às relações de trabalho e previdência. O portal deve indicar expressamente o status de cada norma (em vigor, revogada etc.), ser atualizado em tempo real e possuir ferramentas de busca eficientes, seguindo o modelo de consolidação já iniciado pelo Decreto 10.854/2021.	A complexidade e a dispersão das normas trabalhistas e previdenciárias no Brasil geram enorme insegurança jurídica e elevados custos de conformidade para as empresas. Um portal único e oficial simplifica o acesso à informação, aumenta a previsibilidade e reduz os riscos de litígios decorrentes da aplicação de regras desatualizadas ou conflitantes. Essa medida promove a transparência e desburocratiza o ambiente de negócios.	201	MAIORIA	Consenso
SP	SP-IV-1	IV	Proteção e Inclusão Produtiva diante das Novas Formas de Trabalho e Inovações Tecnológicas. Propõe-se um marco regulatório integrado para o trabalho plataformizado e atividades sujeitas à automação, baseado no diálogo social tripartite e nas recomendações do Relatório Supiot, assegurando proteção social universal e limites de jornada semelhantes aos previstos na LC 150/2015. A política inclui transparência algorítmica, métricas nacionais de monitoramento e criação do Painel Nacional do Trabalho Digital integrado ao MTE para identificar e orientar inclusão produtiva. Prevê também contas de proteção social, certificação de sistemas algorítmicos, limites à automação, registro nacional de algoritmos laborais e capacitação massiva para competências digitais e verdes. Complementa-se com a universalização da proteção previdenciária, incentivos à economia sustentável e fortalecimento do diálogo social por meio de um conselho nacional que articule trabalhadores, empresas, Estado e academia.	Proteção e Inclusão Produtiva na Era das Plataformas e da Automação As transformações tecnológicas ampliam desigualdades e criam novas formas de subordinação, exigindo respostas regulatórias que garantam trabalho decente e inclusão produtiva. O Report Supiot destaca que a tecnologia deve servir à dignidade, razão pela qual limites públicos ao poder algorítmico são essenciais, como a LC 150/2015 ao reduzir assimetrias históricas. A ausência de métricas nacionais implica a precarização digital, tornando indispensáveis indicadores de risco algorítmico, dependência econômica e intensidade do trabalho, integrados ao MTE para orientar políticas de qualificação e proteção de renda. A automação sem controle intensifica ritmos, reduz autonomia e riscos psicossociais, reforçando a necessidade de supervisão humana em decisões laborais. A inclusão deve ser política de Estado, articulando proteção social, formação profissional, em diálogo social capaz de produzir segurança jurídica, regulação moderna e oportunidades reais para trabalhadores em transição digital.	138	MINORIA	Governo
SP	SP-IV-2	IV	Segurança Jurídica para o Trabalho Autônomo. Garantir segurança jurídica para os modelos de trabalho modernos, reconhecendo a pluralidade de arranjos formais além do contrato de emprego padrão e valorizando a flexibilidade, bem como reconhecer a existência de trabalhadores autônomos. Rejeitar a presunção de vínculo empregatício para todo e qualquer vínculo de trabalho ou prestação de serviços e consolidar o entendimento de que são permitidos modelos contratuais diversos. Promover mecanismos de cobertura previdenciária, com o acesso facilitado e o incentivo à contribuição, sem impor os custos e as rigidezes da CLT, fomentando a inovação.	A insegurança jurídica atual, que gera "passivos enormes", resulta da "presunção de má-fé" de que todo contrato de prestação de serviços é uma fraude, penalizando arranjos legítimos onde as partes optaram pela autonomia. Assim como o STF pacificou a terceirização (ADPF 324), é vital dar segurança à contratação de pessoas jurídicas e autônomos. O foco do debate moderno não deve ser restringir "pejotização". A discussão central é de busca de instrumentos e alternativas para a extensão de expedientes de proteção social a todos os trabalhadores, sem restringi-la ou reduzi-la ao vínculo de emprego tradicional. A proposta garante a "liberdade de iniciativa" e a boa-fé contratual, ao mesmo tempo em que endereça a necessidade de cobertura previdenciária do autônomo.	99	MINORIA	Empregadores
SP	SP-IV-3	IV	Atualizar as políticas de saúde e segurança dos trabalhadores e as Normas Regulamentadoras (NRs), diante das mudanças tecnológicas, energéticas e ambientais e das novas doenças ocupacionais. Fortalecer a fiscalização para aplicação dos direitos trabalhistas e previdenciários, e prevenção de doenças e acidentes laborais, inclusive no trajeto do trabalho. Ampliar a participação dos trabalhadores nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAs), com autonomia e proteção; combater a subnotificação garantindo emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e responsabilização por omissões. Assegurar política de valorização real do salário mínimo e igualdade salarial entre homens e mulheres. Promover condições de trabalho saudáveis, com redução da jornada de trabalho, sem redução de salário, e o fim da escala 6x1, com a substituição em cada setor/categoria por jornadas com melhores condições de trabalho e de vida, eliminando escalas que intensificam a precarização.	Jornadas de trabalho extensas, ritmo de trabalho intenso e escala 6x1 não são saudáveis e, portanto, contribuem para aumento de acidentes e doenças físicas e psicossociais que vitimam os trabalhadores. Consequentemente, ampliam os gastos sociais com adoecimento e reabilitação. Desta forma, a redução da jornada de trabalho, sem redução de salário, e o fim da escala 6x1 são urgentes e necessárias para melhoria das condições de trabalho e de vida, para que os trabalhadores tenham tempo para descanso e revigoramento, convívio familiar e comunitário, lazer, estudo e qualificação. Além disso, é sabido que a concentração, a motivação e a produtividade melhoram quando o trabalhador está descansado. A redução da jornada é uma forma de reequilibrar a distribuição dos ganhos de produtividade propiciados por maior qualificação e os avanços tecnológicos verificados desde 1988, ano da última redução legal da jornada de trabalho.	133	MINORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
SP	SP-IV-4	IV	Proposta de Campanha Nacional de Enfrentamento ao Feminicídio	O feminicídio é uma emergência social no Brasil. Em 2024, 1.492 mulheres foram assassinadas só por serem mulheres, expressão extrema do machismo estrutural e da misoginia que sustentam a desigualdade de gênero. A maioria é negra (63,6%) e morta dentro de casa (64,3%). Além de destruir vidas, o feminicídio gera impactos econômicos e sociais, prejudica a entrada, permanência e promoção das mulheres no trabalho e aprofunda desigualdades. Enfrentá-lo é promover justiça social. A campanha convoca sociedade, instituições, empresas e poder público à responsabilidade compartilhada em três eixos: Conscientização Dados sobre violência, sinais de risco e divulgação dos canais de denúncia, como 190 e 180. Engajamento: Ações educativas e participação de escolas, órgãos públicos, empresas, organizações sociais e comunidades no fortalecimento das redes de apoio. Mobilização: Promoção de uma cultura de respeito, igualdade e não tolerância à violência contra mulheres.	192	MAIORIA	Consenso
TO	TO-I-1	I	Revisar políticas e reequilibrar a capacidade representativa e financeira dos sindicatos para fortalecer a negociação coletiva e a proteção dos trabalhadores, a fim de garantir a devida representatividade sindical, segurança jurídica e condições justas de trabalho. Propõe-se alterar o art. 114 da Constituição para permitir instauração de dissídio coletivo sem acordo entre sindicatos, após 120 dias da data-base. Além a modernização dos Instrumentos Coletivos e o reforço da Justiça do Trabalho, com a capacitação de sindicatos e empregadores, estímulo a cláusulas inovadoras (tecnologias, teletrabalho, igualdade de gênero, saúde mental) e projetos de mediação pré-processual. O objetivo é tornar as convenções e acordos mais atuais e efetivos, fortalecendo a Justiça do Trabalho como mediadora.	A revisão das políticas sindicais e o fortalecimento da negociação coletiva são fundamentais para garantir representatividade, segurança jurídica e condições justas de trabalho, alinhadas ao ODS 8 (trabalho decente) e ODS 10 (redução das desigualdades) da Agenda 2030. O Relatório Luz 2024 aponta retrocessos nesses objetivos, com avanço da informalidade e enfraquecimento da representação coletiva. No Tocantins, o diagnóstico do MTE revela que 36% dos vínculos formais estão em setores de alta rotatividade e apenas 28% dos trabalhadores contam com cobertura sindical efetiva. Nesse cenário, modernizar instrumentos coletivos, capacitar sindicatos e empregadores, estimular cláusulas inovadoras e valorizar a Justiça do Trabalho como mediadora são medidas estratégicas para ampliar a proteção social, reduzir conflitos e adaptar os acordos às transformações do mundo laboral.	20	MINORIA	Trabalhadores
TO	TO-I-2	I	Valorização da negociação coletiva por meio da prevalência do negociado sobre o legislado - Consolidar, em nível normativo e jurisprudencial, a prevalência do negociado sobre o legislado em todas as matérias, garantindo eficácia plena, imediata e vinculante aos instrumentos coletivos de trabalho, resguardados apenas os direitos absolutamente indisponíveis. Prevê-se ainda a criação de mecanismos que limitem a revisão judicial de cláusulas negociadas, assegurando estabilidade dos pactos firmados e segurança jurídica para as empresas.	Dessa forma, por ser a negociação coletiva um pilar do sistema brasileiro de relações de trabalho, expressamente reconhecida pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI) e reiterada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1046, que consolidou a tese de que o "negociado pode prevalecer sobre o legislado" exceto em matérias absolutamente indisponíveis, ela é fundamental para garantir que os instrumentos coletivos possam refletir as necessidades reais de cada setor econômico, que variam significativamente em razão da natureza da atividade. As convenções e acordos coletivos constituem no melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	26	MINORIA	Empregadores
TO	TO-I-3	I	Valorização da negociação coletiva por meio de normativo que estabeleça regramento isonômico entre as partes. Após as tentativas infrutíferas da negociação coletiva, devidamente demonstradas, qualquer das partes poderá requerer a mediação do MTE, que notificará as partes para comparecerem, com advertência expressa de que a ausência injustificada resultará em anuência para instauração de Dissídio, nos termos do Art. 114 da CF.	A medida fortalece a negociação coletiva ao criar mecanismo institucional de mediação obrigatória antes da judicialização. conferindo maior efetividade à função conciliadora do MTE. A previsão de participação obrigatória garante equilíbrio entre trabalhadores e empregadores, evitando a recusa injustificada ao diálogo. Além disso, a vinculação ao art. 114 da Constituição Federal da segurança jurídica e reduz a sobrecarga do judiciário, estimulando soluções mais céleres e pactuadas no âmbito administrativo.	41	MAIORIA	Governo
TO	TO-I-4	I	Publicidade de direitos coletivos e individuais – Orientar, esclarecer e divulgar os direitos trabalhistas (coletivos, individuais e indisponíveis) em linguagem clara e acessível. A disseminação ocorrerá por meios eletrônicos, como sites, aplicativos e redes sociais, garantindo que toda a sociedade, especialmente trabalhadores e empregadores, tenha pleno conhecimento de suas garantias e deveres.	A democratização do conhecimento sobre os direitos do trabalho é fundamental para fortalecer as relações empregatícias, prevenir conflitos e garantir o cumprimento da legislação. Esta proposta visa capacitar cidadãos, tornando-os conscientes de seus direitos e obrigações.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
TO	TO-II-1	II	Programa Nacional de Qualificação para Transição Justa (PRTJ) - Implementar um programa de qualificação profissional voltado à transição justa (desenvolvimento sustentável), com foco em trabalhadores impactados por mudanças tecnológicas e ecológicas, especialmente em setores em declínio ou transformação.	A transição para uma economia digital e verde exige novas competências, mas também ameaça postos de trabalho tradicionais. O PRTJ visa garantir que trabalhadores em setores como indústria tradicional, agricultura extensiva e serviços analógicos tenham acesso à requalificação em áreas como tecnologia, sustentabilidade e serviços digitais. O programa deve ser articulado com o setor produtivo, sindicatos e instituições de ensino técnico, promovendo inclusão produtiva, empregabilidade e redução das desigualdades regionais. Além disso, contribui para a competitividade nacional ao alinhar a força de trabalho às demandas do futuro.	58	AMPLA MAIORIA	Empregadores
TO	TO-II-2	II	Propõe-se a Instituição de Programa Nacional de Capacitação Tecnológica Inclusiva - PNCTI, em parcerias entre Sistema "S", Sistema Nacional de Emprego, Universidades, empresas e plataformas digitais, com inclusão de cláusulas de requalificação em negociações coletivas, fóruns tripartites, incentivos fiscais (abatimento no IR) e cotas mínimas de maduros em cursos, além de programas de reinserção e monitoramento digital. Com objetivo de promover capacitação tecnológica de trabalhadores, com cota mínima dos maduros (+45 anos ou +15 de vínculo), garantindo inclusão produtiva, combate à discriminação etária e maior competitividade das empresas.	A proposta visa preservar a experiência acumulada de trabalhadores maduros, combater a exclusão e aumentar a produtividade e inovação nas empresas. Critérios de participação incluem comprovação de investimento em capacitação, inclusão de trabalhadores maduros e impacto social positivo. Os impactos esperados são redução do desemprego na faixa +45 anos, maior competitividade empresarial e promoção de equidade geracional. Indicadores de acompanhamento incluem percentual de maduros capacitados, número de empresas participantes, queda do desemprego na faixa etária +45 e quantidade de convenções coletivas com cláusulas inclusivas, permitindo monitoramento efetivo e promoção de políticas de trabalho decente e inclusivo. O Relatório Luz 2024 alerta para retrocessos nos ODS 8 e 10, com aumento da precarização e desigualdades. O diagnóstico do MTE no Tocantins destaca baixa cobertura sindical e necessidade de regulação para proteger trabalhadores maduros.	33	MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
TO	TO-II-3	II	Criação de Rede de Capacitação Tripartite permanente em cada unidade federativa com representantes do Governo, Trabalhadores e Empregadores.	A Rede garante capilaridade, transparência e participação social, fortalece a governança democrática e promove consensos, assegurando representatividade e prevenção de conflitos.	57	AMPLA MAIORIA	Governo
TO	TO-II-4	II	Qualificação Profissional – Promover um programa de qualificação profissional com governança tripartite, com foco em trabalhadores impactados por mudanças tecnológicas e ecológicas, especialmente em setores em declínio ou transformação. Focar em três eixos: 1) Formação inicial para jovens, alinhada à demanda produtiva e ao Novo Ensino Médio; 2) Programas de requalificação (reskilling) para desempregados, que podem ser associados ao seguro-desemprego; e 3) Aprendizagem contínua (upskilling) para trabalhadores empregados, garantindo a adaptação às transições tecnológica e digital.	O Brasil enfrenta um grave descompasso entre a qualificação da mão de obra e as necessidades do setor produtivo. Um modelo com governança liderada pelo setor produtivo, que conhece as demandas reais, garante a agilidade necessária para formar talentos para o setor produtivo. Focar em diferentes públicos (jovens, desempregados, empregados) cria um ecossistema de aprendizagem contínua, essencial para a competitividade do país.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso
TO	TO-III-1	III	Reestruturar e modernizar o Sistema nacional de emprego para ampliar oferta de vagas, contemplar setores inovadores e incluir segmentos específicos como PcDs, permitindo acumulação do BPC/LOAS com trabalho.	A modernização do SINE é essencial para responder às inovações tecnológicas e reduzir desigualdades. A inclusão de públicos específicos fortalece equidade, empregabilidade e desenvolvimento sustentável.	41	MAIORIA	Governo
TO	TO-III-2	III	Com o objetivo de reforçar a estrutura sindical e fortalecer as políticas públicas de emprego, qualificação e proteção ao trabalhador, propõe-se que os valores arrecadados com multas administrativas aplicadas a empregadores por infrações à legislação trabalhista, provenientes da fiscalização do MTE, do MPT e da Justiça do Trabalho, sejam destinados proporcionalmente para as seguintes finalidades: •20% para sindicatos de base; •15% para federações estaduais; •5% para confederações nacionais; e •60% para a Conta Especial Emprego e Salário (CEES), vinculada ao FAT, para programas de qualificação, intermediação de mão de obra, geração de emprego, renda e seguro-desemprego."	A medida reforça o cumprimento dos ODS 8 (trabalho decente) e 10 (redução das desigualdades), buscando equilibrar as relações de trabalho e ampliar oportunidades. O Relatório Luz 2024 evidencia aumento da precarização, retrocessos na negociação coletiva e fragilidade institucional dos sindicatos. O diagnóstico do MTE no Tocantins indica baixa cobertura sindical, setores de alta informalidade e necessidade de ampliar mecanismos de financiamento e proteção, garantindo direitos, segurança jurídica e inclusão socioeconômica.	20	MINORIA	Trabalhadores
TO	TO-III-3	III	Incentivos para a contratação de jovens (primeiro emprego) e pessoas com deficiência – Fomentar/Criar programa de incentivos fiscais e não fiscais para empresas que contratem jovens (primeiro emprego) e pessoas com deficiência (PcD).	Um programa de incentivos fiscais para empresas que contratem o público em questão, poderá beneficiar a economia, a produtividade, a competitividade, além de viabilizar uma crescente criação e disponibilização de vagas de empregos. Os benefícios, por exemplo, poderão ser concedidos por um período determinado, condicionado à formalização e à oferta de qualificação profissional. Tal incentivo pode se alinhar à reforma tributária, que prevê tal possibilidade mediante norma coletiva, ainda pendente de regulamentação.	36	MAIORIA	Empregadores
TO	TO-III-4	III	Publicidade das Normas Trabalhistas e Previdenciárias - criar um portal eletrônico nacional, de caráter oficial e acesso público, para consolidar todas as leis e atos normativos infralegais (decretos, portarias etc.) pertinentes às relações de trabalho e previdência. O portal deve indicar expressamente o status de cada norma (em vigor, revogada etc.), ser atualizado em tempo real e possuir ferramentas de busca eficientes, seguindo o modelo de consolidação já iniciado pelo Decreto 10.854/2021.	A complexidade e a dispersão das normas trabalhistas e previdenciárias no Brasil geram enorme dificuldade de acesso à informação e elevados custos de conformidade para as empresas. Um portal único e oficial simplifica o acesso à informação e aumenta a previsibilidade. Essa medida promove a transparência e desburocratiza o ambiente de negócios.	52	AMPLA MAIORIA	Consenso
TO	TO-IV-1	IV	Implementar políticas de proteção e inclusão produtiva, priorizando qualificação contínua, requalificação frente à automação, e medidas de transição justa.	As transformações do trabalho exigem políticas que enfrentem o desemprego estrutural e ampliem oportunidades. Investir em qualificação e transição justa garante direitos, reduz desigualdades e promove desenvolvimento sustentável.	40	MAIORIA	Governo
TO	TO-IV-2	IV	Propõe-se a criação de um Marco Legal Nacional para a regulamentação da profissão de motoristas e entregadores de aplicativos, com o objetivo de garantir direitos trabalhistas, previdenciários e acesso à proteção social.	A medida reforça o cumprimento dos ODS 8 (trabalho decente) e 10 (redução das desigualdades), ao propor a regulamentação da profissão de motoristas de aplicativos, garantindo direitos trabalhistas, previdenciários e proteção social. O Relatório Luz 2024 aponta retrocessos na proteção laboral e aumento da informalidade, especialmente em setores impactados pela digitalização, como o de transporte por aplicativos, marcados por jornadas exaustivas e ausência de seguridade. No Tocantins, o diagnóstico do MTE evidencia alto índice de informalidade e falta de acesso à previdência entre trabalhadores por conta própria, incluindo motoristas de aplicativo, além da necessidade de ampliar a proteção social e a formalização. A proposta busca corrigir lacunas legais, promover segurança jurídica e assegurar condições dignas de trabalho, alinhando o país aos compromissos da Agenda 2030 e à justiça social.	36	MAIORIA	Trabalhadores

UF	Número	Subtema	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada
TO	TO-IV-3	IV	Formalização de Trabalhadores Informais – Aperfeiçoar programas existentes e estimular a criação de novos programas que incentivem a transição para a formalidade, com redução de tributos iniciais e acesso a capacitação	A formalização, um benefício para toda a sociedade, se torna cada vez mais atrativa ao tornar menos rígidas e burocráticas as relações de trabalho formais, o que implica em redução de custo de conformidade legal. Assim, flexibilizar e simplificar as relações de trabalho é fundamental para a formalidade. Aqui, podemos citar como exemplo o contrato intermitente de trabalho, que, novamente, apesar de cancelado pelo Supremo Tribunal Federal, encontra resistências para aplicá-lo, principalmente ao meio rural, visto que por vezes é confundido com trabalho intermitente constante na lei 5.889/73 e Dec. 10.854. Além de outras formas de flexibilização que possam contribuir para a formalidade dos trabalhadores informais. Ademais, é necessário que o governo fomente a qualificação dos trabalhadores para as atividades que faltam mão de obra no mercado de trabalho.	22	MINORIA	Empregadores
TO	TO-IV-4	IV	Fomento à Inovação e Qualificação na Era da Inteligência Artificial (IA) - fomentar o uso da Inteligência Artificial (IA) como ferramenta para a competitividade e de gestão. A resposta aos impactos da IA deve ser a requalificação da força de trabalho, por meio de parcerias público-privadas, e não a criação de barreiras à inovação. A regulação do tema deve ser principiológica, baseada em ética e análise de risco.	A IA tem o potencial de aumentar a produtividade nos setores que a adotam, elevando a competitividade do país. O verdadeiro desafio não é frear a tecnologia, mas capacitar a mão de obra. O investimento em qualificação, em parceria com o setor produtivo, é a estratégia mais eficaz para que os trabalhadores se beneficiem dos ganhos de produtividade.	Adotada por consenso	CONSENSO	Consenso