

1

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
				CE-I-3	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	
				PR-I-2	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	
				GO-I-2	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	Ultraatividade
I	E-I-2	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.		PI-I-3	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.	46	MAIORIA	Empregadores	Negociado sobre o Legislado
				RN-I-3	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.	27	MINORIA	Empregadores	Direitos Indsponíveis

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
			PI-I-3 RN-I-3 MS-I-2 AL-I-1 PB-I-2 RO-I-1	MS-I-2	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	
				AL-I-1	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	
				RO-I-1	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	
				PB-I-2	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 no melhor instrumento para acompanhar o dinamismo do trabalho diante das constantes transformações nas relações de trabalho provocadas pelas inovações tecnológicas.	44	MINORIA	Empregadores	
I	E-I-3	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.		AC-I-2	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	Negociado sobre o Legislativo

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
			AC-I-2 RR-I-1 MA-I-1 TO-I-2 AP-I-1	AP-I-1	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	Limitação da Revisão Judicial
				RR-I-1	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	Direitos Indisponíveis
				TO-I-2	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	
				MA-I-1	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	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
I	E-I-4	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.	DF-I-2 MT-I-2 PE-I-2 SP-I-3	DF-I-2	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	Negociado sobre o Legislado
				MT-I-2	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	STF Tema 1046
				PE-I-2	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	
				SP-I-3	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	
I	E-I-5	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.	SE-I-1	SE-I-1	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	Limitação da Revisão Judicial
I	E-I-6	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.	ES-I-1	ES-I-1	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	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
I	E-I-7	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.	RS-I-2	RS-I-2	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	Princípio Intervenção mínima art. 8, CLT
I	E-I-8	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.	MG-I-3	MG-I-3	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.	64	MINORIA	Empregadores	Direito de oposição
I	E-I-9	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.	RJ-I-3	RJ-I-3	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	Direito de Oposição à contribuição sindical
II	E-II-1	Programa Nacional de Qualificação 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.	RO-II-1 RR-II-1 TO-II-1	RO-II-1	Programa Nacional de Qualificação 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 qualificação 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	Requalificação
				RR-II-1	Programa Nacional de Qualificação 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 qualificação 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	Transição justa
				TO-II-1	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 qualificação 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	Mudanças tecnológicas e ecológicas

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
II	E-II-2	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 e interoperabilidade da base de dados com demais sistemas subnacionais de intermediação de mão de obra e qualificação.		DF-II-1	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	SINE
				PI-II-3	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	Parceria Público-Privada
				RN-II-3	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	Sine Aberto
				MT-II-1	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	Remuneração por resultados
				MS-II-2	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	IA
				AL-II-1	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	Matching

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
				PB-II-2	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	LGPD
				ES-II-1	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	
				MA-II-1	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	
				PE-II-3	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	
II	E-II-3	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. 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		RS-II-1	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	Governança tripartite

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
		mercado formal de trabalho não se torne um entrave à concessão do benefício.		BA-II-1	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	SINE
			RS-II-1 BA-II-1 PR-II-1 SP-II-2 RJ-II-2	PR-II-1	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	Empregabilidade
				SP-II-2	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	BPC
				RJ-II-2	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	Bolsa Família

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
II	E-II-4	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.	AM-II-2 GO-II-2 PA-II-3	GO-II-2	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 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.	55	MINORIA	Empregadores	PCD
				AM-II-2	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	SINE
				PA-II-3	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 atuadas 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	Certidões Negativas

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
II	E-II-5	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.	CE-II-3	CE-II-3	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	PcD • Jovem aprendiz • Cotas • Certidões • Litigiosidade
II	E-II-6	•A cota de aprendizizes 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 aprendizizes 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.	MG-II-1	MG-II-1	•A cota de aprendizizes 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 aprendizizes 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 aprendizizes 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.		MINORIA	Empregadores	Aprendizagem • Cotas • EAD • Banco de talentos • PcD aprendiz
II	E-II-7	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.	SE-II-1	SE-II-1	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	Informalidade • Flexibilização • Contrato intermitente • Trabalho rural
II	E-II-8	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 aprendizizes. Importante, ainda, instituir mecanismos de incentivos fiscais às empresas que adotem políticas de requalificação e reinserção profissional de seus empregados.	SC-II-1	SC-II-1	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 aprendizizes. 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	Qualificação Profissional
III	E-III-1	Incentivos fiscais para a contratação de jovens, PcD e mulheres – Fomentar/Criar programa de incentivos fiscais e não fiscais, além de desoneração da folha de pagamento para empresas que contratem jovens (primeiro emprego), pessoas com deficiência (PcD) e mulheres.		AC-III-2	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	Incentivos fiscais

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
				RO-III-3	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	Desoneração da folha
			AC-III-2 RO-III-3 AP-III-2 RR-III-1 TO-III-3	AP-III-2	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 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	Primeiro emprego
				RR-III-1	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	PcD
				TO-III-3	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	Jovens
III	E-III-2	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.	RS-III-3	RS-III-3	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	Recolocação Profissional
III	E-III-3	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.		DF-III-1	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	Seguro-desemprego
				PI-III-1	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	Qualificação profissional
				MS-III-2	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	Requalificação profissional

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
			DF-III-1 PI-III-1 MS-III-2 PB-III-1 PE-III-2 ES-III-1 MA-III-1 SP-III-1	PB-III-1	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	Empregabilidade
				PE-III-2	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	Empregabilidade
				ES-III-1	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	Transição ativa
				MA-III-1	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	
				SP-III-1	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	FAT
III	E-III-4	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.	RN-III-1	RN-III-1	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	Seguro-desemprego
III	E-III-5	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.	MT-III-1	MT-III-1	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	Seguro-desemprego

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
III	E-III-6	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.	AL-III-1	AL-III-1	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	
III	E-III-7	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.	SE-III-1	SE-III-1	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	Bolsa Família · transição de renda · qualificação profissional · redução da dependência assistencial · Seguro desemprego
III	E-III-8	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.	MG-III-1	MG-III-1	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.		MINORIA	Empregadores	Bolsa Família · condicionalidades · qualificação profissional · busca ativa · contratos temporários
III	E-III-9	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.		SC-III-3	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	FAT
				GO-III-2	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	Monitoramento e avaliação

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
			SC-III-3 GO-III-2 AM-III-2 BA-III-1 PA-III-1 CE-III-3 PR-III-1 RJ-III-1	AM-III-2	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	Gestão por evidências
				BA-III-1	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	Análise de Impacto Regulatório (AIR)
				PA-III-1	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	Avaliação de Resultado Regulatório (ARR)
				CE-III-3	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	Governança Tripartite
				PR-III-1	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	Articulação Federativa

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
				RJ-III-1	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	
IV	E-IV-1	Formalização de Trabalhadores Informais – Aperfeiçoar programas existentes e estimular a criação de novos programas acessíveis que incentivem a transição para a formalidade, com redução de tributos iniciais e acesso a capacitação e manutenção dos programas sociais do governo.	AC-IV-1 RO-IV-3 AP-IV-2 RR-IV-2 TO-IV-3	AC-IV-1	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	Formalização
				RO-IV-3	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 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 fomenta a qualificação dos trabalhadores para as atividades que faltam mão de obra no mercado de trabalho.	31	MAIORIA	Empregadores	Trabalho informal
				AP-IV-2	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 fomenta a qualificação dos trabalhadores para as atividades que faltam mão de obra no mercado de trabalho.	50	AMPLA MAIORIA	Empregadores	Redução de tributos iniciais
				RR-IV-2	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 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 fomenta a qualificação dos trabalhadores para as atividades que faltam mão de obra no mercado de trabalho.	20	MINORIA	Empregadores	Capacitação
				TO-IV-3	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 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 fomenta a qualificação dos trabalhadores para as atividades que faltam mão de obra no mercado de trabalho.	22	MINORIA	Empregadores	Programas sociais

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
				PE-IV-1	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 esimplificação 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. Conjugue 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	Segurança jurídica
				ES-IV-1	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	Contrato intermitente
				MA-IV-1	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. Conjugue 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	Flexibilização
IV	E-IV-3	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, ressalvando as de cunho administrativo; e (iv) ampliação das condições e tipos de deficiência reconhecidos para cumprimento da cota, considerando limitações parciais e reabilitações.		MT-IV-1	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. Conjugue 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	Adequação Setorial

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
			MT-IV-1 GO-IV-2 PA-IV-2 RJ-IV-1	GO-IV-2	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. 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.	54	MINORIA	Empregadores	PcD
				PA-IV-2	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 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.	42	MINORIA	Empregadores	Cota aprendiz
				RJ-IV-1	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	Base de cálculo Cotas

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
			BA-IV-2 SP-IV-2	BA-IV-2	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	Novas formas de trabalho · pluralidade de vínculos · liberdade contratual · previdência
				SP-IV-2	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	Novas formas de trabalho · pluralidade de vínculos · liberdade contratual · previdência
IV	E-IV-7	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.	SC-IV-2	SC-IV-2	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 lícitude 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	Novas formas de trabalho · pluralidade de vínculos · liberdade contratual · previdência
IV	E-IV-8	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.	CE-IV-3	CE-IV-3	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 lícitude 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	Novas formas de trabalho · pluralidade de vínculos · liberdade contratual · segurança jurídica · cobertura previdenciária

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
IV	E-IV-9	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.	PR-IV-2	PR-IV-2	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	Pluridade de formas de trabalho
IV	E-IV-10	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.	PB-IV-1	PB-IV-1	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 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 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	Inclusão produtiva · seguridade social · sazonalidade · cooperativismo · empreendedorismo