

Negociação coletiva:
ultratividade; dissídio
coletivo; segurança
jurídica;

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
				AM-I-3	Garantia das negociações coletivas com segurança jurídica para as convenções e acordos coletivos. Regularizar e assegurar a contribuição negocial/assistencial, incorporada aos acordos e convenções, reforçando a representatividade sindical e a capacidade de negociação coletiva, garantir a assistência da homologação de rescisão do contrato de trabalho dos membros da categoria. Fortalecer a legislação que assegura a efetividade da negociação coletiva entre entidades representativas de trabalhadores e empregadores, urbanos e rurais, restabelecendo instrumentos como a ultratividade, eliminando a exigência de comum acordo para o ajuizamento de dissídios coletivos. Regularizar a Convenção 151 e ratificar a C. 190 da OIT. Ampliar o direito à negociação coletiva para os servidores públicos nas três esferas de gestão e nos três poderes, assegurando equilíbrio entre as partes, resolução pacífica dos conflitos e valorização do diálogo social como pilares da democracia e da justiça social.	Fortalecer as negociações coletivas é estimular um ambiente institucional que valorize e assegure a efetividade do negociado - inclusive para servidores públicos - através do fortalecimento dos sindicatos representativos, capazes de exercer plenamente seu papel de defesa dos trabalhadores urbanos e rurais, dando garantia do direito ao financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelos trabalhadores e incorporada aos acordos e convenções coletivas. Desenvolvendo e aperfeiçoando mecanismos eficientes de resolução de conflitos, garantindo que a recusa injustificada de uma das partes em negociar desencadeie a utilização de medidas jurídicas céleres que assegurem o equilíbrio nas relações de trabalho, com transparência ao processo, consolidando a negociação como eixo central, resultando em maior segurança jurídica. Os direitos já previstos na OIT precisam ser regulamentados e ratificados, ampliando as garantias vigentes.	77	MAIORIA	Trabalhadores	
				DF-I-3	Fortalecer e expandir a legislação que assegura a efetividade da negociação coletiva entre entidades representativas dos trabalhadores e empregadores urbanos e rurais - reestabelecendo instrumentos como a ultratividade e eliminando a exigência de comum acordo para ajuizamento de dissídio coletivo, criar propostas de legislação que regulamente o direito à negociação coletiva para os/as servidores/as públicos/as para municípios, estados e união, nos três poderes (legislativo, executivo e judiciário). Além disso, é fundamental garantir o financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelas categorias e incorporada aos acordos e convenções coletivas.	A negociação coletiva é instrumento essencial para equilibrar as relações de trabalho e assegurar justiça social. É fundamental estimular e incentivar um ambiente institucional que valorize e assegure a efetividade da negociação coletiva - inclusive para servidores públicos - através do fortalecimento dos sindicatos representativos, com ampla base de representação, capazes de exercer plenamente seu papel de defesa dos trabalhadores urbanos e rurais. Além disso, também é necessário desenvolver e aperfeiçoar mecanismos ágeis e eficientes de resolução de conflitos, garantindo que a recusa injustificada de uma das partes em negociar desencadeie a utilização de medidas jurídicas céleres que assegurem o equilíbrio nas relações de trabalho. Essas medidas corrigem distorções jurídicas que impedem a defesa dos trabalhadores, fortalece a democracia sindical, dá transparência ao processo e consolida a negociação como eixo central da construção de melhores salários, condições dignas e maior segurança jurídica no mundo do trabalho. As relações de trabalho serão democráticas e equilibradas a partir da estruturação um sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, da garantia do direito ao financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelos trabalhadores e incorporada aos acordos e convenções coletivas. Também é necessário incentivar a autorregulação das organizações sindicais de trabalhadores e empresariais, promovendo que cada parte interessada, de forma autônoma, ajuste sua estrutura e representação diante das transformações dos sistemas produtivos, das cadeias produtivas e das bases setoriais, garantindo flexibilidade e adaptabilidade às mudanças do mundo do trabalho.	48	MAIORIA	Trabalhadores	
I	T-I-2	Negociação Coletiva e Segurança Jurídica: Defende-se a valorização das convenções e acordos coletivos, com prevalência sobre a legislação apenas quando trouxerem benefícios claros aos trabalhadores. Propõe-se a obrigatoriedade da negociação coletiva antes de qualquer mudança relevante nas condições de trabalho, como jornada, remuneração variável ou regime laboral. Sugere-se ainda a criação de instâncias estaduais de mediação e arbitragem, com participação de sindicatos e do MPT, para resolver impasses. Por fim, recomenda-se garantir a negociação coletiva setorial, com representação legítima e paritária entre empregadores e trabalhadores, assegurando equilíbrio e segurança jurídica nas relações laborais.	AP-I-3 PB-I-3	AP-I-3	Negociação Coletiva e Segurança Jurídica: Defende-se a valorização das convenções e acordos coletivos, com prevalência sobre a legislação apenas quando trouxerem benefícios claros aos trabalhadores. Propõe-se a obrigatoriedade da negociação coletiva antes de qualquer mudança relevante nas condições de trabalho, como jornada, remuneração variável ou regime laboral. Sugere-se ainda a criação de instâncias estaduais de mediação e arbitragem, com participação de sindicatos e do MPT, para resolver impasses. Por fim, recomenda-se garantir a negociação coletiva setorial, com representação legítima e paritária entre empregadores e trabalhadores, assegurando equilíbrio e segurança jurídica nas relações laborais.	Diante das transformações nas formas de trabalho, a negociação coletiva se torna essencial para garantir equilíbrio entre capital e trabalho. Valorizar acordos e convenções coletivas fortalece a autonomia das partes, respeitando as especificidades de cada setor. Estabelecer a obrigatoriedade de negociação prévia e criar instâncias de mediação evita conflitos judiciais, promove segurança jurídica e reforça o papel dos sindicatos. A negociação setorial com representação paritária amplia a legitimidade dos acordos e contribui para relações laborais mais estáveis e justas.	42	MAIORIA	Trabalhadores	negociação obrigatória; mediação; arbitragem; Sistema Público de Trabalho
				PB-I-3	Desenvolver e implementar instrumentos e sistemas de apoio à negociação coletiva, modernizando mecanismos de mediação e arbitragem de acordo com a lei 9.307/96, fortalecendo a negociação coletiva como instrumento importante na resolução de conflitos, inclusive no setor público, garantindo sempre o legislado sobre o negociado, além, do direito a ultratividade dos instrumentos coletivos para garantir a tranquilidade dos processos negociais. Garantir o financiamento sindical com forma de oposição definida em assembleia e criar dispositivos legais para regulamentar a convenção coletiva no serviço público.	A relação de emprego é formada por atores que se encontram em desigualdade de condições. De um lado, o empregador, dono do capital, da organização produtiva de trabalho e, de outro, o trabalhador que tem apenas sua força de trabalho para vender e assim obter o sustento necessário para si e sua família. O trabalho é, para o homem e a mulher, uma condição para a existência digna e, portanto, as leis que regulam o trabalho humano não podem ficar ao sabor das oscilações da economia de mercado, sob pena de ferir a própria dignidade humana. Em um mercado de trabalho com alta precarização, é fundamental a garantia de direitos a todos os trabalhadores, sendo a negociação coletiva um instrumento de melhorias de condições de trabalho em condições específicas das respectivas categorias. Importante também a defesa do financiamento sindical aprovado em assembleia, com distribuição para centrais, federações e confederações, para que todos os trabalhadores continuem se beneficiando das conquistas obtidas. Fundamental também é a criação de dispositivos legais que regulamentem a convenção coletiva no serviço público.	82	MAIORIA	Trabalhadores	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
I	T-I-3	Fortalecimento da negociação coletiva: Criar e manter um ambiente institucional que valorize a negociação coletiva, com leis que incentivem e assegurem a sua efetividade. Fortalecer sindicatos representativos, públicos e privados, com ampla base de representação, capazes de exercer plenamente seu papel de defesa dos trabalhadores. Desenvolver mecanismos ágeis e eficientes de resolução de conflitos, assegurando equilíbrio nas relações de trabalho. Estruturar um sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, de modo a promover e consolidar um sistema democrático e equilibrado de relações de trabalho. Valorização da negociação coletiva por meio do restabelecimento da ultra atividade normativa, dentro de um marco legal que defina limites, exceções e mecanismo de revisões. Aprovar legislação que regulamente o direito à negociação coletiva para os/as servidores/as públicos/as para municípios, estados e união, nos três poderes (legislativo, executivo e judiciário).	ES-I-2	ES-I-2	Fortalecimento da negociação coletiva: Criar e manter um ambiente institucional que valorize a negociação coletiva, com leis que incentivem e assegurem a sua efetividade. Fortalecer sindicatos representativos, públicos e privados, com ampla base de representação, capazes de exercer plenamente seu papel de defesa dos trabalhadores. Desenvolver mecanismos ágeis e eficientes de resolução de conflitos, assegurando equilíbrio nas relações de trabalho. Estruturar um sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, de modo a promover e consolidar um sistema democrático e equilibrado de relações de trabalho. Valorização da negociação coletiva por meio do restabelecimento da ultra atividade normativa, dentro de um marco legal que defina limites, exceções e mecanismo de revisões. Aprovar legislação que regulamente o direito à negociação coletiva para os/as servidores/as públicos/as para municípios, estados e união, nos três poderes (legislativo, executivo e judiciário).	Não apresentada.	69	MAIORIA	Trabalhadores	sistema de relações de trabalho; resolução de conflitos; informação; diálogo social; ultratividade
I	T-1-4	Revisar políticas e reequilibrar a capacidade representativa e financeira dos sindicatos para fortalecer a negociação coletiva e a proteção dos trabalhadores, a fim de garantir a devida representatividade sindical, segurança jurídica e condições justas de trabalho. Propõe-se alterar o art. 114 da Constituição para permitir instauração de dissídio coletivo sem acordo entre sindicatos, após 120 dias da data-base. Além a modernização dos Instrumentos Coletivos e o reforço da Justiça do Trabalho, com a capacitação de sindicatos e empregadores, estímulo a cláusulas inovadoras (tecnologias, teletrabalho, igualdade de gênero, saúde mental) e projetos de mediação pré-processual. O objetivo é tornar as convenções e acordos mais atuais e efetivos, fortalecendo a Justiça do Trabalho como mediadora.	TO-I-1	TO-I-1	Revisar políticas e reequilibrar a capacidade representativa e financeira dos sindicatos para fortalecer a negociação coletiva e a proteção dos trabalhadores, a fim de garantir a devida representatividade sindical, segurança jurídica e condições justas de trabalho. Propõe-se alterar o art. 114 da Constituição para permitir instauração de dissídio coletivo sem acordo entre sindicatos, após 120 dias da data-base. Além a modernização dos Instrumentos Coletivos e o reforço da Justiça do Trabalho, com a capacitação de sindicatos e empregadores, estímulo a cláusulas inovadoras (tecnologias, teletrabalho, igualdade de gênero, saúde mental) e projetos de mediação pré-processual. O objetivo é tornar as convenções e acordos mais atuais e efetivos, fortalecendo a Justiça do Trabalho como mediadora.	A revisão das políticas sindicais e o fortalecimento da negociação coletiva são fundamentais para garantir representatividade, segurança jurídica e condições justas de trabalho, alinhadas ao ODS 8 (trabalho decente) e ODS 10 (redução das desigualdades) da Agenda 2030. O Relatório Luz 2024 aponta retrocessos nesses objetivos, com avanço da informalidade e enfraquecimento da representação coletiva. No Tocantins, o diagnóstico do MTE revela que 36% dos vínculos formais estão em setores de alta rotatividade e apenas 28% dos trabalhadores contam com cobertura sindical efetiva. Nesse cenário, modernizar instrumentos coletivos, capacitar sindicatos e empregadores, estimular cláusulas inovadoras e valorizar a Justiça do Trabalho como mediadora são medidas estratégicas para ampliar a proteção social, reduzir conflitos e adaptar os acordos às transformações do mundo laboral.	20	MINORIA	Trabalhadores	Justiça do Trabalho; dissídio coletivo; modernização; mediação
I	T-1-5	Fortalecimento da negociação coletiva garantindo a segurança jurídica, as leis, e o fortalecimento dos acordos e convenções coletivas e o retorno das homologações aos sindicatos a partir de um período de 12 meses e o retorno da contribuição assistencial compulsória repassada às entidades sindicais via FAT. Criar um mecanismo para a valorização dos sindicatos. Assegurar em instrumento coletivo a liberação do sindical remunerado por parte da empresa. E assegurar em instrumento coletivo a liberação do sindical remunerado por parte da empresa. E que se tenha em convenção coletiva planos de cargos e salários para a valorização do trabalhador.	RR-I-3	RR-I-3	Fortalecimento da negociação coletiva garantindo a segurança jurídica, as leis, e o fortalecimento dos acordos e convenções coletivas e o retorno das homologações aos sindicatos a partir de um período de 12 meses e o retorno da contribuição assistencial compulsória repassada às entidades sindicais via FAT. Criar um mecanismo para a valorização dos sindicatos. Assegurar em instrumento coletivo a liberação do sindical remunerado por parte da empresa. E assegurar em instrumento coletivo a liberação do sindical remunerado por parte da empresa. E que se tenha em convenção coletiva planos de cargos e salários para a valorização do trabalhador.	Não apresentada.	25	MINORIA	Trabalhadores	
I	T-1-6	Regulamentação da Convenção nº 151/OIT e a Institucionalização da Negociação Coletiva para o Serviço Público: Regulamentar mesas de negociação paritárias criadas por lei; pautas que contemplem índice de reajuste, carreira, correções salariais, jornada e regime de trabalho, dimensionamento e qualidade do serviço público; assegurar dispensa remunerada, acesso a informações uso de instalações sem discriminação antissindical; mecanismos de mediação, conciliação e arbitragem para resolução de conflitos no processo negocial; licença remunerada e todas as vantagens do cargo para exercício do mandato sindical; liberação mínima de 3 dirigentes e um a mais para cada 5 mil filiados; licença para exercício de mandato com os benefícios de ascensão da carreira do servidor ativo; concessão de períodos de afastamento remunerado ao dirigente sindical sem liberação integral para participar de atividades sindicais e consignação em folha de pagamento da contribuição associativa com repasse aos sindicatos.		RO-I-2	Fortalecimento da negociação coletiva e formalização do direito de greve com a inclusão na legislação de servidores públicos: Criar e manter um ambiente institucional que valorize a negociação coletiva, com leis que a incentivem e assegurem sua efetividade. Fortalecer sindicatos representativos, com ampla base de representação, capazes de exercer plenamente seu papel de defesa dos trabalhadores. Desenvolver mecanismos ágeis e eficientes de resolução de conflitos, assegurando equilíbrio nas relações de trabalho. Estruturar um sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, de modo a promover e consolidar um sistema democrático e equilibrado de relações de trabalho. Aprovar legislação que regulamente o direito à negociação coletiva para os/as servidores/as públicos/as para municípios, estados e união, nos três poderes (legislativo, executivo e judiciário). Fortalecimento da negociação coletiva, e formalização do direito de greve, com a inclusão na legislação de servidores públicos de todo país.	É necessário criar e manter um ambiente institucional que valorize a negociação coletiva, e formalize o direito de greve no seguimento público, com leis que a incentivem e assegurem suas efetividades. Fortalecendo sindicatos representativos, com ampla base de representação, capazes de exercer plenamente seu papel de defesa dos trabalhadores. Desenvolvendo mecanismos ágeis e eficientes de resolução de conflitos, assegurando equilíbrio nas relações de trabalho. Estruturando um sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, de modo a promover e consolidar uma democracia e equidade nas relações de trabalho.Aprovar legislação que regulamente o direito à negociação coletiva para os/as servidores/as públicos/as nas suas três esferas e nos três poderes (legislativo, executivo e judiciário). Bem como, garantir segurança jurídica específica para o seguimento público (por meio de lei federal), a exemplo de como já ocorre no seguimento privado desde 1.989, através de criação de base legislativa federal, colocando fim a omissão do Poder Legislativo, frente ao tema de tamanha relevância, que afeta diretamente todos os servidores públicos das esferas Municipais, Estaduais e Federais.	59	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
				MS-I-3	Defende-se a valorização das convenções e acordos coletivos, de trabalhadores urbanos e rurais, com prevalência sobre a legislação apenas quando trouxerem benefícios claros aos trabalhadores, com vigência dos dispositivos até que nova negociação coletiva as modifique ou substitua. No caso dos trabalhadores em serviços públicos, independentemente da esfera e poder, defende-se a regulamentação da convenção 151 da OIT. Propõe-se, ainda, a obrigatoriedade da negociação coletiva antes de quaisquer mudanças nas condições de trabalho, como jornada, remuneração ou regime laboral por exemplo. Sugere-se, ainda, a criação de instâncias estaduais de mediação e arbitragem, com participação de sindicatos e órgãos do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (SPTER), para resolver impasses. Por fim, recomenda-se garantir a negociação coletiva setorial, com representação legítima e paritária entre empregadores e trabalhadores, assegurando equilíbrio e segurança jurídica nas relações laborais.	Diante das transformações nas formas de trabalho, a negociação coletiva se torna essencial para garantir equilíbrio entre capital e trabalho. Valorizar acordos e convenções coletivas fortalece a autonomia das partes, respeitando as especificidades de cada setor. Estabelecer a obrigatoriedade de negociação prévia e criar instâncias de mediação evita conflitos judiciais, promove segurança jurídica e reforça o papel dos sindicatos. A negociação setorial com representação paritária amplia a legitimidade dos acordos e	45	MAIORIA	Trabalhadores	Serviço público; Convenção 151 OIT; mesas de negociação; servidores públicos; direito de greve
				RN-I-2	Garantir o direito ao financiamento sindical definido democraticamente pelos trabalhadores em assembleia, como instrumento de autonomia e fortalecimento das entidades sindicais. Regularizar e assegurar a contribuição negocial/assistencial, incorporada aos acordos e convenções coletivas, reforçando a representatividade sindical e a capacidade de negociação coletiva. Regularizar a Convenção 151 da OIT, ampliando o direito à negociação coletiva para os servidores públicos nas três esferas de gestão e poderes, assegurando equilíbrio entre as partes, resolução pacífica dos conflitos e valorização do diálogo social como pilar da democracia e da justiça social.	O financiamento sindical é condição essencial para o exercício da liberdade e da autonomia sindical, pilares reconhecidos pela OIT. A ausência de uma base estável de custeio fragiliza a representação da classe trabalhadora e limita a negociação coletiva, principal instrumento de garantia de direitos e proteção contra retrocessos. A proposta alinha-se às diretrizes nacionais da II CNT, que reafirmam o papel do sindicalismo na construção de um sistema democrático de relações de trabalho, com liberdade, financiamento legítimo e representatividade.	48	MAIORIA	Trabalhadores	
				PE-I-3	Fortalecer a negociação coletiva, garantir autonomia das partes e respeito aos direitos fundamentais constitucionais e trabalhistas. Fortalecer a participação sindical com financiamento público transparente, para fortalecer as estruturas sindicais. Implementar sistema nacional de apoio à negociação coletiva, coordenado pelo MTE, com capacitação de dirigentes sindicais e patronais, assessoria técnica, mediação qualificada, ferramentas econômicas e acesso a dados do eSocial. Aprimorar o Sistema Mediador facilitando consultas de instrumentos normativos e estatísticas sobre negociação coletiva. Estimular negociações coletivas por ramos de atividade econômica e mesas permanentes de diálogo social. Garantir proteção contra práticas antissindiais, acesso sindical aos locais de trabalho e tempo para atividades representativas. Regularizar a Convenção 151 da OIT, assegurando negociação coletiva a servidores públicos.	A negociação coletiva é essencial para equilibrar interesses de trabalhadores(as) e empregadores, oferecendo soluções a cada setor, região e categoria. O diálogo social qualificado gera segurança jurídica, previne conflitos, reduz judicialização e fortalece relações baseadas no respeito mútuo. A diversidade econômica brasileira exige regulação flexível que considere particularidades dos vários setores de atividade econômica, sempre respeitando direitos fundamentais. Um sistema de apoio fortalece sindicatos e equilibra assimetrias de poder com formação técnica e acesso a informações. Plataforma digital integrada democratiza dados de acordos coletivos, reajustes e benefícios e jornadas subsidiando políticas públicas. Experiências internacionais mostram que países com tradição de negociação coletiva têm maior desenvolvimento e menor desigualdade. Regulamentação da Convenção 151 da OIT é compromisso inadiável que garante direitos aos servidores e democratiza as relações de trabalho no setor público, alinhando Brasil às diretrizes internacionais do Trabalho Decente.	83	MAIORIA	Trabalhadores	
				RO-I-2 MS-I-3 RN-I-2 SC-I-1 GO-1-3 SP-I-2 PE-I-3 PR-I-1	A negociação coletiva no setor público e privado deve cumprir o papel de diálogo social conforme proposto pela OIT, com leis que a incentivem e assegurem sua efetividade, inclusive regulamentando a convenção 151 da OIT. Fortalecer sindicatos para que sejam representativos e capazes de exercer a defesa dos trabalhadores, com garantia de OLT e de CIPAs que alcancem os trabalhadores que atualmente não são contemplados e garantindo o financiamento sindical por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia, incorporada aos ACTs e CCTs e protegida de práticas antissindiais. Garantir mecanismos de resolução de conflitos que permitam a busca da mediação ou do dissídio unilateralmente por uma das partes após frustrada a tentativa de negociação direta e garantir a ultratividade até que se estabeleça um novo ACT ou CCT, com reposição automática da inflação. Estruturar um sistema de informações que subsidie o processo negocial.	O aprimoramento do sistema de relações de trabalho, público e privado, para promover, simultaneamente, a negociação coletiva, a proteção ao trabalhador, a segurança jurídica e um ambiente de negócios competitivo e favorável à geração de empregos decentes, passa pelo necessário fortalecimento da capacidade de organização das entidades sindicais, para que atuem de forma plena, livre e autônoma na defesa de seus representados. Para isso, o sistema de relações de trabalho brasileiro deve garantir o financiamento das entidades, garantia de liberdade de ação sindical, com proteção aos representantes contra perseguições e retaliações, mecanismos de resolução de conflitos que assegurem resoluções ágeis e justas e extensão da negociação e obrigatoriedade de cumprimento do acordado no setor público, respeitando as prerrogativas legais de cada poder. A ultratividade dos acordos e convenções contribui para garantir estabilidade e previsibilidade jurídica, além de perenidade aos direitos pactuados.	71	MAIORIA	Trabalhadores	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
			RJ-F-2	GO-I-3	Regulamentação da Convenção nº 151/OIT e a Institucionalização da Negociação Coletiva para o Serviço Público: Regularizar mesas de negociação paritárias criadas por lei; pautas que contemplem índice de reajuste, carreira, correções salariais, jornada e regime de trabalho, dimensionamento e qualidade do serviço público; assegurar dispensa remunerada, acesso a informações uso de instalações sem discriminação antissindical; mecanismos de mediação, conciliação e arbitragem para resolução de conflitos no processo negocial; licença remunerada e todas as vantagens do cargo para exercício do mandato sindical; liberação mínima de 3 dirigentes e um a mais para cada 5 mil filiados; licença para exercício de mandato com os benefícios de ascensão da carreira do servidor ativo; concessão de períodos de afastamento remunerado ao dirigente sindical sem liberação integral para participar de atividades sindicais e consignação em folha de pagamento da contribuição associativa com repasse aos sindicatos.	Considerando a centralidade dos trabalhadores do setor de serviços — que engloba uma vasta e essencial parcela de servidores públicos nas áreas de saúde, educação, segurança e administração — e o mandato do Eixo II (Políticas Públicas para a Promoção do Emprego, do Trabalho Decente e da Transição Justa) da II CNT, propõe-se a priorização máxima da regulamentação da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Brasil ratificou a Convenção 151, que trata da proteção do direito de organização e dos processos de fixação das condições de trabalho na administração pública. No entanto, a ausência de legislação nacional regulamentadora plena impede que milhões de servidores públicos exerçam plenamente seu direito à negociação coletiva, uma lacuna que precisa ser corrigida para democratizar as relações de trabalho no Estado.	71	MAIORIA	Trabalhadores	
				PR-I-1	A proposta busca o fortalecimento da Negociação Coletiva como pilar central das relações de trabalho e a Autonomia Sindical. Segurança Jurídica: Retomar a Ultratividade dos instrumentos coletivos, mantendo cláusulas válidas até o fechamento de um novo acordo. Legislação: Regularizar o Direito à Negociação Coletiva e Greve para Servidores Públicos em todos os seguimentos. Financiamento Sindical: Garantir autonomia e o financiamento por meio da contribuição assistencial/negocial, definida democraticamente em assembleia, como fonte sustentável de luta. Democratização do Sistema S: Exigir Paridade na Gestão e Distribuição de Recursos do Sistema S, para equilibrar o poder entre capital e trabalho. Combate à Discriminação: Usar a negociação coletiva para implementar a Lei de Igualdade Salarial e combater o assédio, racismo e toda forma de discriminação.	A retomada da Ultratividade é crucial, pois impede a perda imediata de direitos, após o término de um acordo, evitando o vácuo normativo e impedindo que a expiração do prazo seja usada para pressionar os sindicatos a aceitar perdas. Isso garante estabilidade e equilibra o poder de negociação. O financiamento sindical via contribuição assistencial/negocial, definida democraticamente, assegura a Autonomia Sindical e a capacidade de luta, mantendo a assessoria técnica necessária para negociações eficazes. Para um ambiente de trabalho mais justo, propõe-se: a Democratização do Sistema S com paridade na gestão para equilibrar os interesses de capital e trabalho; o uso da Negociação Coletiva para implementar ativamente a Lei de Igualdade Salarial e combater toda forma de discriminação (assédio, racismo); e a regulamentação constitucional da Negociação Coletiva e Greve para Servidores Públicos.	110	MAIORIA	Trabalhadores	
				SP-I-2	Aprovar projeto de valorização da negociação coletiva no setor privado e público (Convenção 151-OIT) e de atualização do sistema sindical, fundado na autonomia sindical, visando fortalecer a negociação coletiva permanente, o equilíbrio nas relações de trabalho, a solução ágil dos conflitos, garantir direitos trabalhistas, o direito de greve e coibir práticas antissindicais, possibilitando a ampliação da representatividade e organização sindical nos locais de trabalho, estimulando a cooperação sindical entre os trabalhadores e o respeito às assembleias, inclusive com financiamento solidário e democrático da estrutura sindical. Fortalecer a mediação coletiva de trabalho para promoção de diálogo entre trabalhadores, empregadores e suas representações, visando soluções equilibradas que preservem direito e evitem judicialização desnecessária. Aprimorar sistemas de dados para subsidiar o processo negocial, difundindo boas práticas e um sistema democrático de relações de trabalho.	O fortalecimento sindical e a valorização da negociação coletiva são dimensões indispensáveis da democracia, fundamentais para reduzir a assimetria estrutural que caracteriza o mercado de trabalho e melhorar a regulação das relações de trabalho. A negociação coletiva realizada por sindicatos fortes é um poderoso instrumento para o desenvolvimento para o emprego decente, distribuição de renda, redução da desigualdade, dinamização do mercado interno e da economia. Seus resultados se assemelham a um bem público: beneficia e está disponível a todos. Além disso, as convenções coletivas organizam o mercado de trabalho e fomentam a concorrência virtuosa entre as empresas de um mesmo setor, com base na eficiência, na qualidade e na inovação, e não na precarização do trabalho e no rebaixamento salarial. Tem potencial para reforçar boas práticas, ampliar direitos previstos em lei, prevenir e/ou solucionar conflitos e aumentar a segurança jurídica, reduzindo judicialização desnecessária.	180	MAIORIA	Trabalhadores	
				RJ-I-2	Aprovar projeto que promova a valorização da negociação coletiva no setor privado e no setor público, assegurando a regulamentação da Convenção 151 da OIT, ultratividade dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, direito pleno de greve e acesso a dados e informações necessárias ao processo negocial. E que promova o fortalecimento das entidades sindicais laborais e de sua representatividade assegurando autonomia e unicidade sindical; acesso aos locais de trabalho; financiamento, por meio da taxa negocial/assistencial definida coletivamente em assembleia e sem o direito à recusa individual, por meio também da permissão para que doações feitas pelos trabalhadores possam ser abatidas do imposto de renda a pagar e, ainda, por meio do acesso a parte dos recursos arrecadados pelo Sistema S, garantindo isonomia no financiamento; proibindo o cometimento de práticas antissindicais, inclusive contra ex-dirigentes sindicais; e tornando obrigatória a homologação das rescisões nos sindicatos.	A negociação coletiva é função precípua das entidades sindicais laborais e instrumento primordial para a promoção de relações mais equilibradas entre capital e trabalho, obtendo soluções acordadas adequadas às situações concretas, evitando judicialização desnecessária e portanto promovendo segurança jurídica, permitindo a manutenção e a ampliação de direitos trabalhistas e uma melhor distribuição do produto social em um país marcado pela elevada desigualdade como o Brasil. Para a valorização da negociação coletiva é condição fundamental o fortalecimento das entidades de representação laboral, seu reconhecimento como ator social relevante no marco de uma sociedade democrática, assegurando-lhes autonomia e liberdade, condições adequadas de financiamento para a realização das atividades sindicais, salvaguardas que protejam representantes e representados, acesso aos trabalhadores de base entre outros requisitos mínimos para o exercício pleno e consequente da atividade de representação.	93	MINORIA	Trabalhadores	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
I	T-I-7	A negociação coletiva é um meio de ampliar os direitos legalmente previstos, sendo uma violência inominável as alegações de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, pois isso fere a Convenção 98 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, a qual o Brasil é signatário. No setor público, é igualmente necessário assegurar o direito à negociação coletiva, conforme prevê a convenção n. 151 da OIT. Nos processos de negociações coletivas as empresas não devem se negar a negociarem, respeitando a data base da categoria, sob pena desta negativa ser considerada conduta antissindical. Deve ser garantida a ultratividade dos instrumentos coletivos (convenções e acordos coletivos) até a formalização de novo instrumento coletivo. Deve ser assegurada a contribuição sindical negocial para toda a categoria, independentemente do trabalhador ser sindicalizado ou não, toda vez que for firmado uma convenção ou acordo coletivo que beneficie toda a categoria profissional, nos termos preconizados pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT – Organização Internacional do Trabalho, pois se os bônus é para todos, para todos, também, deve ser os ônus.	MA-I-2 AL-I-2 MT-I-3	MT-I-3	A jornada de trabalho, flexibilização, compensação de horas ou adoção de banco de horas, deverá ser negociada e acordada exclusivamente com o sindicato laboral, garantindo que observe a representatividade legítima dos trabalhadores, incluindo também os trabalhadores hipersuficientes. Essa medida assegura equilíbrio nas relações de trabalho, transparência nas condições pactuadas e respeito às normas coletivas aprovadas em assembleia. Propõe-se, ainda, a garantia legal de financiamento sindical negocial, reconhecendo a soberania da assembleia dos trabalhadores para deliberar sobre o custeio das atividades sindicais e o exercício do direito de oposição de forma livre e informada em assembleia. Tal instrumento é essencial para preservar a autonomia sindical, fortalecer a capacidade de negociação e assegurar a efetividade das conquistas coletivas, evitando a precarização das relações laborais e garantindo que os interesses da categoria sejam devidamente representados e protegidos.	A presente proposta visa fortalecer o papel do sindicato laboral nas negociações coletivas, garantindo representatividade efetiva e proteção dos direitos dos trabalhadores. A negociação exclusiva da jornada de trabalho com o sindicato assegura condições justas e compatíveis com a realidade de cada categoria, prevenindo abusos e promovendo equilíbrio nas relações laborais. Da mesma forma, a garantia legal do financiamento sindical negocial é fundamental para assegurar a autonomia e a sustentabilidade das entidades representativas, permitindo que desempenhem suas funções de defesa, mediação e negociação de forma independente. O reconhecimento da soberania da assembleia e do direito de oposição livre e informado reafirma o princípio democrático na organização sindical, consolidando um sistema de relações de trabalho mais justo, transparente e equilibrado.	29	MINORIA	Trabalhadores	Financiamento sindical; contribuição assistencial; autonomia sindical; assembleia; custeio
				AL-I-2	A negociação coletiva é um meio de ampliar os direitos legalmente previstos, sendo uma violência inominável as alegações de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, pois isso fere a Convenção 98 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, a qual o Brasil é signatário. No setor público, é igualmente necessário assegurar o direito à negociação coletiva, conforme prevê a convenção n. 151 da OIT. Nos processos de negociações coletivas as empresas não devem se negar a negociarem, respeitando a data base da categoria, sob pena desta negativa ser considerada conduta antissindical. Deve ser garantida a ultratividade dos instrumentos coletivos (convenções e acordos coletivos) até a formalização de novo instrumento coletivo. Deve ser assegurada a contribuição sindical negocial para toda a categoria, independentemente do trabalhador ser sindicalizado ou não, toda vez que for firmado uma convenção ou acordo coletivo que beneficie toda a categoria profissional, nos termos preconizados pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT – Organização Internacional do Trabalho, pois se os bônus é para todos, para todos, também, deve ser os ônus.	O Brasil nos últimos anos tem se notabilizado em atacar os direitos trabalhistas e isso é uma grande violência inominável contra os direitos humanos sociais, que são direitos fundamentais, agravando sobremaneira a nossa já indecente concentração de renda. A negociação coletiva deve ser um instrumento de melhorias das condições de trabalho, não um instrumento para piorar o que está previsto em lei, pois isso contraria o que a OIT prevê. O que prejudica as empresas nacionais não são os direitos trabalhistas, mas os mecanismos de transferência da nossa riqueza para meia dúzia de privilegiados através da alta taxa de juros; a entrega indiscriminada das nossas riquezas aos especuladores estrangeiros. Muitas vezes as empresas se negam a negociar com os sindicatos, prejudicando assim toda a categoria profissional, impondo grandes prejuízos aos trabalhadores. O instituto da ultratividade é uma garantia de que os trabalhadores não perderão os direitos assegurados nas convenções ou acordos coletivos, garantindo assim a segurança jurídica. Os direitos conquistados nas negociações coletivas são estendidos para todos os trabalhadores da categoria e em contrapartida os custos devem ser repartidos por todos Beneficiários.	46	MAIORIA	trabalhadores	
				MA-I-2	Respeito à organização sindical: garantir a liberdade de associação, sem discriminação ou represália, reconhecendo o papel essencial dos sindicatos na representação da classe trabalhadora, na luta por melhores condições de trabalho e na defesa de direitos. Inclui também a garantia de que o financiamento sindical seja definido democraticamente em assembleia dos trabalhadores, assegurando autonomia e legitimidade à vontade coletiva.	O respeito à organização sindical é condição indispensável para o exercício efetivo da liberdade sindical e da negociação coletiva, pilares reconhecidos pela Constituição Federal (art. 8º) e pelas Convenções nº 87 e nº 98 da OIT, ratificadas pelo Brasil. Garantir a liberdade de associação e proteger os trabalhadores contra discriminação ou represálias assegura que a representação sindical possa ocorrer de forma autônoma, democrática e legítima, sem interferência do empregador ou do Estado, fortalecendo o diálogo social e contribuindo para a construção de relações de trabalho mais equilibradas e estáveis. Permitir que o financiamento sindical seja definido em assembleia dos trabalhadores, assegurando custeio das entidades representativas e a vontade coletiva da categoria, garantindo transparência, independência e responsabilidade social. Evitando tanto a dependência financeira externa quanto a imposição de contribuições compulsórias alheias ao controle dos representados.	75	MAIORIA	Trabalhadores	
I	T-I-8	Criar e manter um ambiente institucional que valorize a negociação coletiva, com retorno da ultraatividade das leis de convenções de acordos coletivos, e fim dos acordos individuais, garantindo o direito ao financiamento sindical em um mecanismo legal, com pontos de combate a discriminação e desigualdade no mundo do trabalho que recai sobre mulheres, população negra, juventude, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência, eliminando o assédio moral, sexual, o racismo e outras formas de discriminação		AC-I-1	Criar e manter um ambiente institucional que valorize a negociação coletiva, com retorno da ultraatividade das leis de convenções de acordos coletivos, e fim dos acordos individuais, garantindo o direito ao financiamento sindical em um mecanismo legal, com pontos de combate a discriminação e desigualdade no mundo do trabalho que recai sobre mulheres, população negra, juventude, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência, eliminando o assédio moral, sexual, o racismo e outras formas de discriminação.	A falta de financiamento legal e defesa dos trabalhadores sem discriminação, seja ela qual for.	35	MAIORIA	Trabalhadores	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
			AC-I-1 BA-I-3	BA-I-3	Criar e manter um ambiente institucional que valorize a negociação coletiva, com leis que a incentivem e assegurem sua efetividade, retomando a ultratividade dos acordos coletivos e convenções coletivas, garantindo a implementação da Lei de Igualdade Salarial e Condições de Trabalho (Lei 14.611/2023), fortalecendo as entidades sindicais representativas capazes de exercer plenamente seu papel de defesa dos/as trabalhadores/as, com a prevalência da negociação coletiva sobre a individual, com a garantia do direito ao financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelos/as trabalhadores/as e incorporada aos acordos coletivos e convenções coletivas e a extensão do direito à negociação coletiva para trabalhadoras/es domésticas/os e no setor público com a aprovação de legislação que regulamente esse direito para servidores/as públicos/as da União, estados e municípios, nos três poderes (legislativo, executivo e judiciário).	As mudanças legislativas recentes restringiram a autonomia e a efetividade da negociação coletiva e enfraqueceram a estrutura sindical brasileira, agravando a posição de hipossuficiência da classe trabalhadora e de desvantagem do empregado em relação ao empregador nas relações de trabalho. A representação sindical e a negociação coletiva são instrumentos essenciais da democracia e da justiça social no mundo do trabalho, capazes de reduzir a assimetria de poder nas relações laborais e de materializar o resultado do diálogo entre capital e trabalho. Diante desse cenário, é imperativo reconstruir um ambiente institucional que garanta um sistema de relações de trabalho mais democrático e alinhado às normas internacionais da OIT, especialmente as Convenções nº 98 e nº 151, às quais o Brasil é signatário.	100	MAIORIA	Trabalhadores	Discriminação; igualdade salarial; assédio moral; racismo; diversidade
I	T-I-9	Redução da Jornada de Trabalho de 44 para 40 horas semanais sem redução salarial. Fim da Escala 6X1 com a implantação da escala de trabalho semanal 5X2 correspondendo a cinco dias de trabalho e dois em sequência de descanso remunerado. Conforme propostas contidas no PL 67/2025 apresentado pela Deputada Federal Daina Santos/PCdoB-RS e na PEC 148/2015 apresentado pelo Senador Paulo Paim/PT-RS.	RS-I-3 PA-I-2	RS-I-3	Redução da Jornada de Trabalho de 44 para 40 horas semanais sem redução salarial. Fim da Escala 6X1 com a implantação da escala de trabalho semanal 5X2 correspondendo a cinco dias de trabalho e dois em sequência de descanso remunerado. Conforme propostas contidas no PL 67/2025 apresentado pela Deputada Federal Daina Santos/PCdoB-RS e na PEC 148/2015 apresentado pelo Senador Paulo Paim/PT-RS.	As propostas visam a redução da duração da jornada de trabalho que pode ser aplicada de maneira gradual, ampliando o repouso semanal remunerado de um dia para dois dias, em harmonia com os objetivos constitucionais de melhor a condição social dos trabalhadores. São medidas essenciais para alinhar o Brasil a outros países em situação econômica similar, garantindo, assim, maior qualidade de vida para o trabalhador, que terá mais tempo livre para lazer, estudo e convívio familiar, dedicar-se ao exercício de sua crença religiosa ou ações sociais. Pesquisas demonstram que as extensas jornadas e o pouco tempo de descanso são as principais causas de afastamento do trabalho por doenças mentais e por acidentes causados por exaustão, fatores que impactam na Previdência Social e no SUS	105	MAIORIA	Trabalhadores	Jornada de trabalho; 40 horas; escala 6x1; banco de horas
				PA-I-2	Proteção da Organização Sindical, Autonomia sindical e financiamento – ações que garantam o direito à organização sindical, convenções e acordos coletivos de trabalhos e financiamento da representação/organização sindical, definida democraticamente em assembleia pelos trabalhadores e incorporada aos acordos e convenções. Fim da escala 6x1 - Propor escalas alternativas, menores que 6x1, de acordo com às necessidades de cada setor e/ou segmentos, desde que não superem 40 horas semanais.	Por se tratar de um tema recorrente, que está em evidência Nacional atualmente no âmbito jurídico.	64	MINORIA	Trabalhadores	
I	T-I-10	Garantia de Homologação Sindical e Ultratividade para Proteção de Direitos Trabalhistas Restabelecer a obrigatoriedade da assistência sindical na homologação de rescisão contratual e assegurar a ultratividade das normas coletivas até que novos acordos ou convenções sejam celebrados. A homologação sindical garantirá fiscalização efetiva dos direitos rescisórios, impedindo fraudes e irregularidades. Já a ultratividade preservará cláusulas sociais e econômicas dos instrumentos coletivos, evitando perdas de direitos durante períodos de negociação. Ambas as medidas devem ser regulamentadas por lei para fortalecer a segurança jurídica e promover equilíbrio nas relações de trabalho.	CE-I-2	CE-I-2	Garantia de Homologação Sindical e Ultratividade para Proteção de Direitos Trabalhistas Restabelecer a obrigatoriedade da assistência sindical na homologação de rescisão contratual e assegurar a ultratividade das normas coletivas até que novos acordos ou convenções sejam celebrados. A homologação sindical garantirá fiscalização efetiva dos direitos rescisórios, impedindo fraudes e irregularidades. Já a ultratividade preservará cláusulas sociais e econômicas dos instrumentos coletivos, evitando perdas de direitos durante períodos de negociação. Ambas as medidas devem ser regulamentadas por lei para fortalecer a segurança jurídica e promover equilíbrio nas relações de trabalho.	A extinção da ultratividade e da obrigatoriedade de homologação sindical fragilizou os as relações de trabalho, dificultando a fiscalização de rescisões e expondo categorias a períodos sem proteção normativa. Ao reinstaurar esses mecanismos complementares, garante-se continuidade de direitos e proteção contra fraudes, fortalecendo o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, uma vez que considera a vontade das partes durante todo o histórico de negociações e relações sindicais. A ausência de ambos mecanismos caracteriza interferência injustificada do Estado sobre a vontade das partes.	79	MAIORIA	Trabalhadores	Organização sindical; liberdade sindical; práticas antissindicais; homologação
II	T-II-1	Criar uma política nacional de formação profissional continuada articulada com os três entes da federação, e com a estrutura sindical dos trabalhadores e empregadores. Este sistema deve ser organizado, mantido e aprimorado permanentemente, como política de Estado, em nível local, setorial e regional. O sistema deve ser capaz de integrar a prospecção de demandas, articulação de oferta, desenvolvimento metodológico e atualização de conteúdos, garantindo coerência entre as políticas, de formação e as transformações do mercado de trabalho.		RO-II-2	Educação Continuada e Requalificação Profissional em um cenário de transições: Organizar, manter e aprimorar permanentemente um sistema de formação profissional continuada, articulando as diversas instituições, com uma estratégia nacional que esteja presente em níveis locais, setoriais e regionais. Esse sistema deve integrar a prospecção de demandas, articulação da oferta, desenvolvimento metodológico e atualização de conteúdos, garantindo coerência entre as políticas de formação e as transformações do mercado de trabalho.	O sistema também deve garantir acesso prioritário para jovens, mulheres, pessoas com deficiência, população LGBTQIAPN+ e trabalhadores informais.	59	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
		O sistema deve tornar a política de qualificação profissional continuada a todos os trabalhadores, inclusive autônomos fomentando acesso prioritário para jovens, idosos, mulheres, pessoas com deficiência, população LGBTQIAPN+ e trabalhadores informais.		DF-II-2	Criar uma política nacional de formação profissional continuada articulada com os três entes da federação, e com a estrutura sindical dos trabalhadores e empregadores. Este sistema deve ser organizado, mantido e aprimorado permanentemente, como política de Estado, em nível local, setorial e regional. O sistema deve ser capaz de integrar a prospecção de demandas, articulação de oferta, desenvolvimento metodológico e atualização de conteúdos, garantindo coerência entre as políticas, de formação e as transformações do mercado de trabalho. O sistema deve tornar a política de qualificação profissional continuada a todos os trabalhadores, inclusive autônomos fomentando acesso prioritário para jovens, idosos, mulheres, pessoas com deficiência, população LGBTQIAPN+ e trabalhadores informais.	Os desafios do mundo do trabalho na nova era digital e a quarta revolução industrial exigem a qualificação profissional permanente dos trabalhadores e a educação permanente ao longo da vida. As mudanças permanentes no mercado de trabalho exigem a qualificação continuada de forma a assegurar a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho e a realocação profissional.	73	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores	
				ES-II-2	Educação Continuada e Requalificação Profissional em um cenário de transições: Organizar, manter, monitorar e aprimorar permanentemente um sistema de formação profissional continuada, articulando as diversas instituições, com uma estratégia nacional que esteja presente em níveis locais, setoriais e regionais. Esse sistema deve integrar a prospecção de demandas, articulação da oferta, desenvolvimento metodológico e atualização de conteúdos, garantindo coerência entre as políticas de formação e as transformações do mercado de trabalho. O sistema também deve garantir acesso prioritário para jovens, mulheres, pessoas com deficiência, idosos, população LGBTQIAPN+ e trabalhadores informais.	Não apresentada.	72	MAIORIA	Trabalhadores	
				RS-II-2	Organizar, manter e aprimorar permanentemente um sistema de formação profissional continuada, articulando as diversas instituições, com uma estratégia nacional que esteja presente em níveis locais, setoriais e regionais. Esse sistema deve integrar a prospecção de demandas, articulação da oferta, desenvolvimento metodológico e atualização de conteúdos, garantindo coerência entre as políticas de formação e as transformações no mundo do trabalho. O sistema também deve garantir acesso e permanência a toda diversidade humana com adequações que assegurem efetivas oportunidades.	Em um cenário de aceleradas transformações tecnológicas, demográficas e climáticas a educação profissional continuada é algo estratégico. A proposta responde a esta urgência com um sistema permanente e articulado, garantindo que a formação dialogue com as reais demandas de desenvolvimento do nosso país. A priorização de grupos historicamente excluídos, como os jovens, mulheres, idosos, negros, PCDs, população LGBTQIAPN+ e trabalhadores informais, visa corrigir desigualdades estruturais e promover equidade no acesso às oportunidades da economia do futuro. A educação profissional é antes de tudo uma afirmação da nossa soberania produtiva e promoção da cidadania.	105	MAIORIA	Trabalhadores	
			RO-II-2 DF-II-2 ES-II-2 RS-II-2 MG-II-2 AM-II-1 BA-II-3 RJ-II-1	MG-II-2	Organizar, manter e aprimorar um sistema de formação profissional continuada, articulando diversas instituições, com estratégia nacional presente em níveis locais, setoriais e regionais, integrando prospecção de demandas, articulação da oferta, desenvolvimento metodológico e atualização de conteúdos, garantindo coerência entre as políticas de formação e transformações do mercado de trabalho e acesso prioritário para jovens, mulheres, pessoas com deficiência, população LGBTQIAPN+ e trabalhadores informais. Aprimorar sistema de intermediação de mão-de-obra e formação profissional de forma integrada entre Municípios, Estados e União, informatizado e virtual, com atendimento psicossocial, orientação profissional e acompanhamento das trajetórias ocupacionais. Garantir que as políticas sejam acessíveis aos trabalhadores autônomos, micro e pequenas empresas, promovendo inclusão produtiva e formalização dos vínculos. Criar política nacional de formação profissional continuada dedicada a favorecer o surgimento e atendimento de empregos/ocupações que surgem diante da emergência climática e das transformações tecnológicas.	A II Conferência Nacional do Trabalho (CNT) se realiza em um momento crucial para o Brasil e o mundo. Treze anos após a primeira edição, enfrentamos um cenário global marcado por profundas transformações tecnológicas, ambientais, demográficas e sociais, que impõem novos desafios e oportunidades para o mundo do trabalho. É tempo de construir um futuro em que o trabalho decente, a justiça social e o desenvolvimento sustentável caminhem juntos, em benefício de todos os brasileiros.		MINORIA	Trabalhadores	Formação continuada; sistema nacional; articulação federativa; prospecção de demandas; políticas de Estado
				AM-II-1	EDUCAÇÃO CONTINUADA E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM UM CENÁRIO DE TRANSIÇÕES: Organizar, manter e aprimorar permanentemente um sistema de formação profissional continuada, articulando as diversas instituições, com uma estratégia nacional que esteja presente em níveis locais, setoriais e regionais. Esse sistema deve integrar a prospecção de demandas, articulação da oferta, desenvolvimento metodológico e atualização de conteúdos, garantindo coerência entre as políticas de formação e as transformações do mercado de trabalho. O sistema também deve garantir acesso prioritário para jovens, mulheres, pessoas com deficiência, população LGBTQIAPN+, etarismo, quilombolas, negros, povos originários e trabalhadores informais.	A educação continuada e a requalificação profissional são processos essenciais e complementares no mundo do trabalho, impulsionados pelas rápidas transformações tecnológicas e pelas novas demandas do mercado. Elas garantem que os trabalhadores se mantenham relevantes, competitivos e adaptáveis ao longo de suas carreiras.	76	MAIORIA	Trabalhadores	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
				BA-II-3	Organizar, manter e aprimorar permanentemente um sistema de qualificação profissional continuada, articulando com o PNE e as diversas instituições, com uma estratégia nacional presente em níveis locais, setoriais e regionais, integrando a prospecção de demandas, articulação da oferta, desenvolvimento metodológico e atualização de conteúdos, garantindo coerência entre políticas de qualificação, transformações do mundo do trabalho e política de cuidados, garantindo acesso amplo e com prioridade para jovens, mulheres, pessoas com deficiência, população LGBTQIAPN+, trabalhadores/as informais e autônomos/as, contemplando também as micro e pequenas empresas na promoção da inclusão produtiva e formalização dos vínculos, fomentando uma política nacional de qualificação profissional continuada dedicada a favorecer a criação de empregos/ocupações que surtem diante da emergência climática e das transformações tecnológicas e como alternativa para os empregos destruídos nessas transições.	O mercado de trabalho brasileiro passa por rápidas transformações impulsionadas pela tecnologia, pela digitalização dos processos produtivos e pelo surgimento de novas ocupações. No entanto, observa-se um descasamento entre a qualificação oferecida e as demandas do setor produtivo. A criação de um sistema nacional estratégico e integrado de formação continuada permitirá alinhar a oferta de cursos técnicos e tecnológicos às demandas regionais, com prioridade para os grupos mais excluídos do mercado formal de trabalho, garantindo igualdade à formação. Dessa forma, a proposta contribui para o fortalecimento das políticas públicas de trabalho e renda, promove a inclusão produtiva, amplia as oportunidades para os/as jovens e assegura maior eficiência no preenchimento das vagas de trabalho, reduzindo o descompasso entre oferta e demanda de qualificações no país.	104	MAIORIA	Trabalhadores	
				RJ-II-1	Criar uma Política nacional, de caráter tripartite e permanente, abrangendo as três esferas da federação, de educação de nível técnico e superior e de (re)qualificação profissional continuada, que reconheça os sindicatos laborais como atores legítimos para desenvolver programas de formação, ofertando atividades certificadas; que tenha currículos atualizados permanentemente, especialmente focados nas transformações do mundo do trabalho, notadamente, visando a habilitar trabalhadores e trabalhadoras para lidar com as novas tecnologias no contexto da 4ª revolução industrial; e que conceda especial atenção, por meio da oferta de vagas e de apoio, a jovens, mulheres, pessoas negras, 45+, PcDs e LGBTQIA+. A política deve, ainda, estabelecer meios para corresponsabilizar as empresas, frente à introdução das novas tecnologias, com o financiamento da política e com a promoção de uma transição justa. Deve, finalmente, fortalecer e ampliar a rede de escolas técnicas públicas federais e estaduais.	O Brasil passa por um conjunto de transições, como a demográfica, a energética e a tecnológica. Para que essas transições não aprofundem ainda mais a desigualdade nacional, é necessária a elaboração e a aplicação de políticas de promoção de transições justas, como a adoção de uma política abrangente e contínua de formação profissional que permita ao conjunto dos trabalhadores, particularmente àqueles grupos mais vulneráveis, a habilitação para inserir-se, manter-se e desenvolver-se profissionalmente no mercado de trabalho. Esse acesso deve ser encarado não apenas como uma necessidade, mas como um direito de cada trabalhador e trabalhadora. Além disso, garantir a formação pública necessária e de qualidade é um requisito fundamental para a promoção do próprio desenvolvimento nacional e deve, por seu caráter estratégico, ser formulada, monitorada e implantada de forma tripartite.	95	MINORIA	Trabalhadores	
II	T-II-2	Criar Sistema Nacional de Formação Profissional Continuada, articulando programas federais, estaduais, municipais e privados, com participação dos Conselhos do Trabalho, Emprego e Renda (CTERs). Estimular a criação dos CTERs municipais para integrar políticas públicas de emprego, trabalho e renda, otimizando uso dos recursos públicos. Estruturar Observatórios do Trabalho para prospecção de competências e monitorar tendências do Mercado de Trabalho, orientando políticas de qualificação. Instituir Sistema Nacional de Certificação de Competências gratuito, reconhecendo saberes formais e informais vinculados à progressão salarial. Criar comitês regionais de transição escola-trabalho, com foco em competências digitais, socioemocionais e de cidadania nos currículos. Ampliar o investimento público em educação profissional, garantindo percentuais mínimos do orçamento para institutos federais e escolas técnicas. Integrar SINE, agências digitais e sindicatos em plataforma única de intermediação. Criar bolsas-qualificação em setores emergentes e programas de primeiro emprego vinculados à conclusão de cursos, focando grupos vulneráveis.	PI-II-2 MS-II-3	PI-II-2	Criar o Centro Nacional de Formação Sindical para o Futuro do Trabalho (CENAFUT), voltado a preparar dirigentes sindicais e também para atuar em políticas de qualificação e intermediação de emprego, que tenha como objetivos: -Mapear vagas e oportunidades regionais. -Realizar intermediação direta entre trabalhadores e empregadores. -Oferecer cursos rápidos, oficinas técnicas e treinamentos presenciais ou on-line. -Desenvolver uma Plataforma Digital Sindical de Emprego e Formação (SINDIFUT), conectada ao Sistema Nacional de Emprego (SINE) e a bancos de dados públicos. -Priorizar a inclusão de mulheres, jovens, pessoas com deficiência e trabalhadores em situação de vulnerabilidade social. -Oferecer apoio técnico e financeiro para a realização de cursos de requalificação e transição profissional em setores impactados pela automação.	O mercado de trabalho passa por rápidas transformações tecnológicas e exige novas competências dos trabalhadores. Os sindicatos, por sua capilaridade e vínculo direto com a classe trabalhadora, podem atuar de forma estratégica na qualificação e intermediação de mão de obra. No entanto, muitos ainda carecem de estrutura técnica e recursos para exercer esse papel plenamente. Os núcleos poderão funcionar em parceria com o MTE, MEC, Sistema S (SENAI, SENAC, etc.) e instituições de ensino técnico e superior. Permitir o cadastro de currículos, cursos disponíveis e certificações, facilitando o encaminhamento de trabalhadores às vagas compatíveis com seu perfil. Incluir mecanismos de acompanhamento e avaliação dos resultados da intermediação. Estimular acordos entre sindicatos, empresas e governos locais para criação de programas de qualificação sob demanda (formação "sob medida" para ocupações emergentes).	26	MINORIA	Trabalhadores	Intermediação de emprego:
				MS-II-3	Estabelecer parceria com o DIEESE para criar o Observatório do Trabalho da Rota Bioceânica.	A partir de demandas recebidas do poder público e de outros atores sociais, o DIEESE organizou o Observatório do Trabalho, um serviço para buscar e produzir informações e análises que subsidiem a ação de todos os que participam da gestão das políticas públicas. Atividade econômica, ocupações, perfil do trabalhador, rendimento e condições de trabalho em um setor, em uma região, numa cadeia produtiva são exemplos da produção realizada. Em várias localidades, foram também desenvolvidos sistemas de georreferenciamento do mercado de trabalho e de políticas públicas de emprego, trabalho e renda A metodologia de observação fundamenta-se no diálogo social e na possibilidade de intervenção conjunta dos atores sociais.	39	MAIORIA	Trabalhadores	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
			PE-II-2 PR-II-2		Criar Sistema Nacional de Formação Profissional Continuada, articulando programas federais, estaduais, municipais e privados, com participação dos Conselhos do Trabalho, Emprego e Renda (CTERs). Estimular a criação dos CTERs municipais para integrar políticas públicas de emprego, trabalho e renda, otimizando uso dos recursos públicos. Estruturar Observatórios do Trabalho para prospecção de competências e monitorar tendências do Mercado de Trabalho, orientando políticas de qualificação. Instituir Sistema Nacional de Certificação de Competências gratuito, reconhecendo saberes formais e informais vinculados à progressão salarial. Criar comitês regionais de transição escola-trabalho, com foco em competências digitais, socioemocionais e de cidadania nos currículos. Ampliar o investimento público em educação profissional, garantindo percentuais mínimos do orçamento para institutos federais e escolas técnicas. Integrar SINE, agências digitais e sindicatos em plataforma única de intermediação. Criar bolsas-qualificação em setores emergentes e programas de primeiro emprego vinculados à conclusão de cursos, focando grupos vulneráveis.	As transformações tecnológicas e do mercado exigem um sistema robusto de qualificação profissional continuada que prepare trabalhadores para a economia digital, a transição energética e novas formas de trabalho. A falta de políticas integradas perpetua o desemprego estrutural, o descompasso entre oferta e demanda de mão de obra e a exclusão de grupos vulneráveis. Observatórios de competências permitem antecipar mudanças ocupacionais e orientar investimentos em qualificação. Um sistema nacional de certificação valoriza saberes adquiridos ao longo da vida, ampliando a empregabilidade, especialmente entre trabalhadores de baixa escolaridade. A integração entre formação, intermediação e políticas de primeiro emprego facilita a transição escola-trabalho e reduza informalidade juvenil. O investimento público em educação profissional é estratégico para o desenvolvimento, competitividade e inclusão. A participação tripartite assegura que programas atendam às reais necessidades de trabalhadores e empresas	117	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores	observatórios; certificação de competências; SINE; integração de políticas
				PR-II-2	Criação Rede SINE Sociedade Civil. A criação de uma Rede SINE Sociedade Civil representa uma inovação na política de emprego, estabelecendo uma parceria robusta entre o poder público e Sindicatos Laborais e Patronais. Essa rede amplia capilarmente o acesso aos serviços de intermediação de mão de obra, levando oportunidades de emprego, qualificação e orientação profissional para territórios e populações de difícil alcance pelo Estado, transformando os Sindicatos em postos de atendimento avançados e promovendo, assim, um desenvolvimento local mais inclusivo e eficiente.	Justifica-se a rede do SINE sociedade civil, como forma de parceria publica privada, possibilitando o acesso de municípios desassistidos pelo Estado, levando uma gestão eficiente, de forma com que as vagas de emprego ofertadas, venham de encontro aos arranjos produtivos locais, fortalecendo assim a empregabilidade nesses municípios que receberão a Rede SINE sociedade civil.	123	MAIORIA	Trabalhadores	
II	T-II-3	Criar uma política nacional de educação e requalificação profissional para o setor público e privado. Garantir o acesso com prioridade para jovens, mulheres, PCD, população negra, povos tradicionais e pessoas em vulnerabilidade social. Qualificação e atendimento social prioritário e gratuito para os trabalhadores filiados aos sindicatos, oferecidos pelo Sistema S.		RR-II-3	Criar uma política nacional de educação e requalificação profissional para o setor público e privado. Garantir o acesso com prioridade para jovens, mulheres, PCD, população negra, povos tradicionais e pessoas em vulnerabilidade social. Qualificação e atendimento social prioritário e gratuito para os trabalhadores filiados aos sindicatos, oferecidos pelo Sistema S.	Não apresentada.	26	MINORIA	Trabalhadores	
			RR-II-3 MT-II-3 MA-II-2	MT-II-3	Implementar um programa de qualificação e formação profissional em parceria com o governo Estadual, Municipal e Federal com o objetivo de atender os anseios da sociedade para inserir ao mundo do trabalho, proporcionando aos jovens qualificação profissional para atender o mercado de trabalho, bem como para trabalhadores ativos, PCD, aposentados, pensionistas, autônomos, desempregados, mulheres, LGBTQIAPN+ e etnias. Incluindo obrigatoriamente em cláusulas de Convenções e Acordos Coletivos as ações relacionadas às empresas empregadoras e sindicatos no tocante à divulgação do programa, à inclusão de trabalhadores nos cursos e no mercado de trabalho.	A qualificação profissional é necessária em função da necessidade de inserção de mão de obra qualificada, de modo a acompanhar as novas tecnologias. Ao mesmo tempo, é necessário que seja inclusiva junto aos jovens e populações que estão à margem.	41	MAIORIA	Trabalhadores	Inclusão produtiva; jovens; mulheres; PCD; população negra; vulnerabilidade social
				MA-II-2	Realizar estudo de viabilidade dos investimentos econômicos para identificar as oportunidades de geração de emprego e renda, respeitando a necessidade de cada região e direcionando melhor a qualificação profissional dos atores locais.	Regiões estão sendo exploradas, demandando contratações de mão de obras de outros estados, tendo em vista a carência de qualificação de profissionais locais.	90	MAIORIA	Trabalhadores	
II	T-II-4	Propõe-se a Instituição de Programa Nacional de Capacitação Tecnológica Inclusiva – PNCTI, em parcerias entre Sistema “S”, Sistema Nacional de Emprego, Universidades, empresas e plataformas digitais, com inclusão de cláusulas de requalificação em negociações coletivas, fóruns tripartites, incentivos fiscais (abatimento no IR) e cotas mínimas de maduros em cursos, além de programas de reinserção e monitoramento digital. Com objetivo de promover capacitação tecnológica de trabalhadores, com cota mínima dos maduros (+45 anos ou +15 de vínculo), garantindo inclusão produtiva, combate à discriminação etária e maior competitividade das empresas.		TO-II-2	Propõe-se a Instituição de Programa Nacional de Capacitação Tecnológica Inclusiva - PNCTI, em parcerias entre Sistema “S”, Sistema Nacional de Emprego, Universidades, empresas e plataformas digitais, com inclusão de cláusulas de requalificação em negociações coletivas, fóruns tripartites, incentivos fiscais (abatimento no IR) e cotas mínimas de maduros em cursos, além de programas de reinserção e monitoramento digital. Com objetivo de promover capacitação tecnológica de trabalhadores, com cota mínima dos maduros (+45 anos ou +15 de vínculo), garantindo inclusão produtiva, combate à discriminação etária e maior competitividade das empresas.	A proposta visa preservar a experiência acumulada de trabalhadores maduros, combater a exclusão e aumentar a produtividade e inovação nas empresas. Critérios de participação incluem comprovação de investimento em capacitação, inclusão de trabalhadores maduros e impacto social positivo. Os impactos esperados são redução do desemprego na faixa +45 anos, maior competitividade empresarial e promoção de equidade geracional. Indicadores de acompanhamento incluem percentual de maduros capacitados, número de empresas participantes, queda do desemprego na faixa etária +45 e quantidade de convenções coletivas com cláusulas inclusivas, permitindo monitoramento efetivo e promoção de políticas de trabalho decente e inclusivo. O Relatório Luz 2024 alerta para retrocessos nos ODS 8 e 10, com aumento da precarização e desigualdades. O diagnóstico do MTE no Tocantins destaca baixa cobertura sindical e necessidade de regulação para proteger trabalhadores maduros.	33	MAIORIA	Trabalhadores	Requalificação tecnológica; transição

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
			TO-II-2 PB-II-3	PB-II-3	Garantir trabalho decente e regulamentação das plataformas digitais, assegurando direitos trabalhistas, fiscalização permanente e políticas de formação para a transição tecnológica justa, com redução da jornada de trabalho sem redução de salários e direitos.	A transição para uma economia verde e digital é inevitável diante das mudanças climáticas, da automação e da revolução tecnológica. Para que ocorra de forma inclusiva e sustentável, é essencial garantir qualificação acessível e contínua para todas as pessoas. O Plano Nacional de Qualificação para a Transição Justa busca preparar jovens, desempregados e populações vulneráveis para os empregos do futuro, oferecendo cursos gratuitos e certificados em áreas verdes e digitais. Ao alinhar a formação profissional às demandas emergentes do mercado e às metas ambientais do país, promove inclusão produtiva, reduz desigualdades regionais e fortalece a competitividade nacional. Trata-se de uma ação estratégica para assegurar trabalho decente, oportunidades para todos e desenvolvimento econômico sustentável. A redução da jornada de trabalho é importante porque melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, aumenta a produtividade e pode impulsionar a economia.	81	MAIORIA	Trabalhadores	tecnologia; transição digital; trabalhadores maduros; inovação; inclusão tecnológica
II	T-II-5	Considerando que a educação deve preparar para a vida e para o trabalho, implementar uma política pública que assegure à classe trabalhadora o direito de acesso e permanência na formação inicial (incluindo alfabetização, ensino fundamental e médio) e na qualificação profissional (com reconhecimento dos saberes da experiência) por meio de legislação e ações integradas entre os sistemas de educação, trabalho e proteção social. Essa política deve garantir condições materiais e institucionais para que os trabalhadores possam frequentar a escola e cursos de formação, contemplando a reorganização da jornada de trabalho, alimentação adequada, transporte acessível e suporte à permanência, com vistas à conclusão da educação básica e ao desenvolvimento de conhecimentos alinhados às transformações do mundo do trabalho. Os currículos de educação básica e profissional abordarão noções básicas sobre direitos e economia do trabalho, promovendo uma cultura de valorização do trabalho desde a juventude.		SE-II-3	Que a SRTE, Estado e Município, possam promover, periodicamente, campanhas de orientação jurídica sobre direitos trabalhistas e previdenciários. Destinando recursos específicos de cada ente federativo, inclusive pessoal, para fomento da proposta.	Considerando que, entre suas várias atribuições, compete a SRTE fornecer orientação sobre direitos trabalhistas, entende-se que é oportuno também orientar sobre os direitos previdenciários dos trabalhadores atendidos em suas unidades. Essa orientação pode ser feita continuamente, mediante materiais impressos, eletrônicos, ou ainda em atividades presenciais, semestralmente, como seminários ou palestras.	63	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores	
			SE-II-3 SC-II-2	SC-II-2	Considerando que a educação deve preparar para a vida e para o trabalho, implementar uma política pública que assegure à classe trabalhadora o direito de acesso e permanência na formação inicial (incluindo alfabetização, ensino fundamental e médio) e na qualificação profissional (com reconhecimento dos saberes da experiência) por meio de legislação e ações integradas entre os sistemas de educação, trabalho e proteção social. Essa política deve garantir condições materiais e institucionais para que os trabalhadores possam frequentar a escola e cursos de formação, contemplando a reorganização da jornada de trabalho, alimentação adequada, transporte acessível e suporte à permanência, com vistas à conclusão da educação básica e ao desenvolvimento de conhecimentos alinhados às transformações do mundo do trabalho. Os currículos de educação básica e profissional abordarão noções básicas sobre direitos e economia do trabalho, promovendo uma cultura de valorização do trabalho desde a juventude.	A formação social e profissional deve se adaptar às transformações tecnológicas e do mercado, com qualificação contínua e empregabilidade ao longo da vida. A formação ofertada deve responder às necessidades do mundo do trabalho, mas, sobretudo, deve respeitar os interesses pessoais dos trabalhadores, seus sonhos e suas vocações pessoais, com uma formação não apenas técnica, mas também humanística e reflexiva, que forme cidadãos aptos a participar plenamente do desenvolvimento intelectual humano em termos filosóficos, culturais, artísticos e políticos. A formação contínua exige um esforço de todos, desde a sociedade que financiará os sistemas públicos educacionais geridos pelo Estado, passando pelo esforço e dedicação individual de cada trabalhador em aperfeiçoar sua atuação e se manter permanentemente atualizado, até as empresas que deverão garantir a permanência, adequação da jornada, suporte material e financeiro e valorização salarial e profissional dos trabalhadores.	74	MAIORIA	Trabalhadores	Educação básica; permanência escolar; alfabetização; reconhecimento de saberes; jornada
II	T-II-6	Estruturar e capacitar sindicatos para integrar o sistema de formação profissional e de intermediação de trabalho, ampliando o acesso dos trabalhadores/as a direitos e oportunidades de qualificação, além de democratizar a definição e implementação de políticas e fortalecer a participação sindical.	AL-II-2	AL-II-2	Estruturar e capacitar sindicatos para integrar o sistema de formação profissional e de intermediação de trabalho, ampliando o acesso dos trabalhadores/as a direitos e oportunidades de qualificação, além de democratizar a definição e implementação de políticas e fortalecer a participação sindical.	É importante porque aponta para o sindicato duas funções que de uma maneira geral tem ficado distante, quais sejam? A de tratar do sistema de formação profissional e a da intermediação de trabalho, atividades essas que interessam em muito o conjunto dos trabalhadores, devendo o ente sindical intervir de modo ativo nestas atividades.	32	MINORIA	Trabalhadores	Sindicatos; formação profissional; intermediação; participação social; governança
II	T-II-7	Construção de um mercado de trabalho equitativo por meio da implementação da Lei de Equidade Salarial e do fortalecimento da Política Nacional de Cuidados Promover um mercado de trabalho com igualdade de oportunidades e equidade de gênero, raça e classe, a partir do fortalecimento da implementação da Lei nº 14.611/2023 (Lei da Equidade Salarial), sob coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Aprofundar a parceria entre o MTE, o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) e o Ministério das Mulheres (MM), com foco na Política Nacional de Cuidados, assegurando que essa intersetorialidade reverbere nos estados e municípios, integrando trabalho, proteção social e igualdade de gênero. O MTE deve contribuir para a estruturação da Política Nacional de Cuidados, apoiando os entes federados na criação de programas de cuidado comunitário, formação de cuidadoras e reconhecimento do trabalho doméstico e reprodutivo como dimensões essenciais da economia e do bem-estar coletivo. Essa articulação tem como meta construir um mercado de trabalho mais inclusivo, justo e sustentável, onde o cuidado seja compreendido como responsabilidade social compartilhada e vetor de desenvolvimento.		RN-II-1	Construção de um mercado de trabalho equitativo por meio da implementação da Lei de Equidade Salarial e do fortalecimento da Política Nacional de Cuidados - Promover um mercado de trabalho com igualdade de oportunidades e equidade de gênero, raça e classe, a partir do fortalecimento da implementação da Lei nº 14.611/2023 (Lei da Equidade Salarial), sob coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Aprofundar a parceria entre o MTE, o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) e o Ministério das Mulheres (MM), com foco na Política Nacional de Cuidados, assegurando que essa intersetorialidade reverbere nos estados e municípios, integrando trabalho, proteção social e igualdade de gênero. O MTE deve contribuir para a estruturação da Política Nacional de Cuidados, apoiando os entes federados na criação de programas de cuidado comunitário, formação de cuidadoras e reconhecimento do trabalho doméstico e reprodutivo como dimensões essenciais da economia e do bem-estar coletivo. Essa articulação tem como meta construir um mercado de trabalho mais inclusivo, justo e sustentável, onde o cuidado seja compreendido como responsabilidade social compartilhada e vetor de desenvolvimento.	O documento base da II CNT e o diagnóstico de Trabalho Decente do RN apontam que a desigualdade de gênero e a sobrecarga das mulheres com o cuidado são barreiras centrais à equidade no trabalho. No RN, as mulheres representam 43% da força de trabalho, mas recebem, em média, 27% menos que os homens, e 76% delas são responsáveis diretas pelo cuidado familiar. O fortalecimento da Lei de Equidade Salarial e da Política Nacional de Cuidados permitirá enfrentar essas desigualdades estruturais, garantindo que o desenvolvimento econômico seja acompanhado de redistribuição social do trabalho e reconhecimento das atividades de cuidado como parte da política de emprego e renda. Ao aprofundar a parceria entre MTE, MDS e MM, e difundi-la de forma capilar nos estados, o Brasil avançará na consolidação de um modelo intersetorial e federativo de promoção da equidade, transformando o cuidado em pilar de justiça social, cidadania e trabalho decente.	40	MAIORIA	Trabalhadores	Trabalho decente; equidade salarial; cuidados; proteção social; justiça social

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
		social compartilhada e vetor de desenvolvimento.		PA-II-1	Recursos para a sustentabilidade – destinação de 30% dos fundos climáticos e fundo Amazônia para a criação da agenda Amazônica de trabalho decente, com o compromisso com a formalização do trabalho, sistema de certificação e competências com fortalecimento da rede de proteção aos trabalhadores e Trabalhadoras, via os sindicatos, promoção do trabalho decente, com investimentos efetivo em segurança e saúde no trabalho.	Necessário vermos a realidade amazônica, sabendo da diversidade cultural e do trabalho na região e suas peculiaridades. O financiamento através dos fundos climáticos nos permite trabalhar o presente e o futuro do trabalho diante da precarização do trabalho, qualificando e cuidando da saúde do trabalhador(a), com uma agenda propositiva na ordem da necessidade da região.	63	MINORIA	Trabalhadores	
II	T-II-8	Proposta de Redução da Jornada de Trabalho para Empregados. Aprovação da jornada 5x2, sem redução de salários para trabalhadores e trabalhadoras que ainda cumprem escala 6x1. Propomos a implementação gradual de jornadas de 36 a 40 horas semanais, com flexibilização de horários e monitoramento de desempenho.	GO-II-3	GO-II-3	Proposta de Redução da Jornada de Trabalho para Empregados. Aprovação da jornada 5x2, sem redução de salários para trabalhadores e trabalhadoras que ainda cumprem escala 6x1. Propomos a implementação gradual de jornadas de 36 a 40 horas semanais, com flexibilização de horários e monitoramento de desempenho.	Essa medida não apenas melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também fortalece a imagem da empresa, destacando-a como referência em responsabilidade social e valorização humana. Além disso, a redução da jornada permite abrir espaço para novas contratações, contribuindo para o desenvolvimento econômico e fortalecendo a equipe com diversidade de talentos. Programas de capacitação e incentivos internos podem acompanhar a medida, garantindo que produtividade e bem-estar caminhem juntos. Investir no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é investir na dignidade, motivação e eficiência de sua equipe um passo decisivo para empresas mais competitivas, humanas e sustentáveis.	67	MINORIA	Trabalhadores	Jornada de trabalho; 5x2; redução de horas; qualidade de vida
II	T-II-9	Combate à Pejotização Irregular e Promoção da Qualificação Profissional no Mercado de Trabalho Criar políticas públicas que combatam a pejotização irregular no mercado de trabalho, com fiscalização ativa, regulamentação clara e critérios que diferenciem a prestação de serviços autônomos de vínculos empregatícios disfarçados. Paralelamente, implementar programas de qualificação profissional para trabalhadores em setores mais impactados por essa prática, promovendo a aquisição de competências compatíveis com as novas demandas do mercado, garantindo empregabilidade e proteção social.	CE-II-2	CE-II-2	Combate à Pejotização Irregular e Promoção da Qualificação Profissional no Mercado de Trabalho Criar políticas públicas que combatam a pejotização irregular no mercado de trabalho, com fiscalização ativa, regulamentação clara e critérios que diferenciem a prestação de serviços autônomos de vínculos empregatícios disfarçados. Paralelamente, implementar programas de qualificação profissional para trabalhadores em setores mais impactados por essa prática, promovendo a aquisição de competências compatíveis com as novas demandas do mercado, garantindo empregabilidade e proteção social.	A pejotização irregular desconfigura a relação de emprego, gerando precarização ao retirar direitos trabalhistas e dificultar o acesso à seguridade social. Diante das transformações do mercado e do avanço de novas formas de contratação, a qualificação profissional se torna essencial para proporcionar alternativas dignas aos trabalhadores. Essas ações articuladas garantem proteção trabalhista, ampliam o acesso a empregos formais e promovem a adequação às exigências do futuro do trabalho	79	MAIORIA	Trabalhadores	Pejotização; fiscalização; qualificação setorial; proteção trabalhista
II	T-II-10	Política pública nacional tripartite de educação profissional contínua, de nível técnico e superior, integrada com entes federativos, com a educação integral como princípio norteador e currículos atualizados em relação às transformações do mundo do trabalho. A retomada da indústria é prioridade estratégica regional, cujos cursos devem focar em novas tecnologias e transição energética. O público prioritário deve ser de jovens, mulheres, negro(as), pessoas 50+ e em vulnerabilidade, assegurados incentivos à permanência, como suporte financeiro e flexibilização de jornada. Fortalecer o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, o sistema de estatísticas do mercado de trabalho e focar na intermediação de mão de obra que cruze dados entre formandos e vagas, reduzindo o tempo de busca por emprego e efetivando maior inclusão produtiva. Promover políticas de transição justa, empregos verdes com trabalho decente, superando desafios das mudanças climáticas, tecnológicas e demográficas.	SP-II-3	SP-II-3	Política pública nacional tripartite de educação profissional contínua, de nível técnico e superior, integrada com entes federativos, com a educação integral como princípio norteador e currículos atualizados em relação às transformações do mundo do trabalho. A retomada da indústria é prioridade estratégica regional, cujos cursos devem focar em novas tecnologias e transição energética. O público prioritário deve ser de jovens, mulheres, negro(as), pessoas 50+ e em vulnerabilidade, assegurados incentivos à permanência, como suporte financeiro e flexibilização de jornada. Fortalecer o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, o sistema de estatísticas do mercado de trabalho e focar na intermediação de mão de obra que cruze dados entre formandos e vagas, reduzindo o tempo de busca por emprego e efetivando maior inclusão produtiva. Promover políticas de transição justa, empregos verdes com trabalho decente, superando desafios das mudanças climáticas, tecnológicas e demográficas.	O mercado de trabalho passa por transições demográficas, tecnológicas e ambientais, exigindo maior qualificação de trabalhadores(as) e apropriação das novas demandas. A oferta de formação ainda é incipiente no país, sendo necessárias mais políticas públicas, vagas e recursos, conforme apontam as metas ainda não cumpridas do Plano Nacional de Educação. Há também descompasso na intermediação de mão de obra, pela ausência de mecanismos eficientes para realizar a ponte entre os que se qualificam e as vagas disponíveis. No contexto regional, existe a necessidade de retomada do setor industrial, que reduziu drasticamente sua participação no PIB nas últimas décadas. Por fim, deve-se considerar que boa parte dos jovens têm dificuldade na transição escola-trabalho, em especial os vulneráveis, e que muitos daqueles que não trabalham e estão fora da escola são jovens mulheres negras. Portanto, deve ser oferecido incentivo à permanência, para que possam conciliar vida pessoal e profissional.	155	MINORIA	Trabalhadores	Desenvolvimento regional; empregos verdes; transição justa; clima; sustentabilidade
III	T-III-1	Fortalecer o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) como coordenador do SPTER, as Superintendências Regionais do Trabalho e o Sistema Nacional de Emprego (SINE), reforçando capacidade institucional, orçamentos regionais, cobertura territorial e fiscalização, assegurando formação, intermediação, seguro-desemprego, transição escola-trabalho e garantia de direitos, além de combater fraudes, trabalho infantil e escravo. Realizar concursos e criar capacidade institucional para acompanhar as transformações do trabalho. Fortalecer o FAT e o FGTS com gestão transparente, proteção ao trabalhador e financiamento de políticas sociais e de infraestrutura. Ampliar o SPTER nas comunidades da Amazônia, valorizando atividades sustentáveis e preservação ambiental, integrando políticas de educação, assistência social e desenvolvimento econômico, fortalecendo a participação social e mecanismos de monitoramento que garantam inclusão produtiva, redução das desigualdades e eficiência das políticas públicas.		AC-III-3	Fortalecimento da Capacidade Institucional do SPETR: Investir na modernização da infraestrutura física e tecnológica dos postos de atendimento ao trabalhador, como os SINEs, e na valorização dos profissionais que atuam no sistema, por meio de formação continuada e gratuita. Essa diretriz visa garantir que o SPETR tenha condições operacionais adequadas para oferecer serviços de capacitação aos trabalhadores (as) e jovens, com qualidade, com eficiência, acolhimento e capacidade de resposta às demandas do mercado de trabalho.	Devido as mudanças tecnológicas do regime de trabalho e a necessidade de inserir a transição justa nas relações de trabalho, os trabalhadores (as) precisam serem capacitados gratuitamente e de forma continuada a fim de prepará-los para o mercado de trabalho. Os investimentos seriam oriundos do FAT, FGTS, FNDE e em parcerias com governos.	51	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores	
				RO-III-2	Fortalecer o Ministério do Trabalho e Emprego: Fortalecer o Ministério do Trabalho e Emprego como coordenador do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (SPTER), para oferecer formação profissional, intermediação de mão de obra, seguro-desemprego; promover a transição escola/trabalho para jovens; combater os acidentes e doenças do trabalho; realizar a fiscalização do trabalho, a aplicação dos direitos trabalhistas e previdenciários; combater as fraudes trabalhistas, o trabalho infantil e o análogo à escravidão.	Criar e manter capacidade institucional para conhecer e analisar as mudanças no mundo do trabalho, derivar os impactos para as políticas públicas e enunciar os desafios para mudanças e aprimoramentos das políticas públicas.	50	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
				RR-III-3	Fortalecer o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) como coordenador do SPTER, as Superintendências Regionais do Trabalho e o Sistema Nacional de Emprego (SINE), reforçando capacidade institucional, orçamentos regionais, cobertura territorial e fiscalização, assegurando formação, intermediação, seguro-desemprego, transição escola-trabalho e garantia de direitos, além de combater fraudes, trabalho infantil e escravo. Realizar concursos e criar capacidade institucional para acompanhar as transformações do trabalho. Fortalecer o FAT e o FGTS com gestão transparente, proteção ao trabalhador e financiamento de políticas sociais e de infraestrutura. Ampliar o SPTER nas comunidades da Amazônia, valorizando atividades sustentáveis e preservação ambiental, integrando políticas de educação, assistência social e desenvolvimento econômico, fortalecendo a participação social e mecanismos de monitoramento que garantam inclusão produtiva, redução das desigualdades e eficiência das políticas públicas.	A proposta se justifica porque fortalecer o MTE e o SPTER(Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda) é essencial para enfrentar desafios do trabalho, como desemprego, precarização e fraudes. Garantir formação, intermediação, seguro-desemprego, fiscalização, valorização do FAT e FGTS, ampliação territorial e integração com outras políticas promove proteção social, inclusão produtiva, redução das desigualdades e eficiência das ações, assegurando atuação estratégica e permanente na defesa da classe trabalhadora.	31	MAIORIA	Trabalhadores	
			AC-III-3 RO-III-2	RN-III-2	Reforçar o papel do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) como órgão coordenador do SPTER, garantindo estrutura administrativa, orçamentária e técnica adequada para a execução das políticas públicas de trabalho, emprego, renda e fiscalização. Reverter o desmonte institucional ocorrido em anos anteriores, recompondo equipes, reativando superintendências regionais e fortalecendo o diálogo com conselhos tripartites e observatórios do trabalho estaduais. O MTE deve liderar a integração entre qualificação profissional, intermediação de mão de obra, seguro-desemprego e economia solidária.	O enfraquecimento do MTE compromete a gestão das políticas ativas de emprego e a coordenação nacional da agenda do trabalho decente. Reforçar sua capacidade é condição para garantir políticas públicas integradas e eficazes, especialmente em estados como o RN, que enfrentam transições econômicas intensas. O fortalecimento do MTE e do SPTER assegura controle social, transparência e eficiência na execução das políticas.	48	MAIORIA	Trabalhadores	
			RR-III-3 RN-III-2 BA-III-3 SP-III-2 RJ-III-2	BA-III-3	Fortalecer o Ministério do Trabalho e Emprego como coordenador do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda, assegurando oferta de formação profissional contínua, manutenção da intermediação pública de mão de obra, sistema de seguro-desemprego mais inclusivo e flexível, adaptado às novas formas de trabalho e para todos/as os/as trabalhadores/as, combate aos acidentes/doenças ocupacionais, combate à violência de gênero/ assédio (C190/OIT), fortalecimento de medidas de educação, prevenção e fiscalização do trabalho para o enfrentamento às fraudes trabalhistas e previdenciárias, ao trabalho infantil, ao trabalho análogo à escravidão e categorias vulneráveis, garantindo a realização periódica de concursos públicos e fomentando a participação, o controle social e o fortalecimento do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT - como financiador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda e de lastro para o BNDES, eliminando as transferências para o financiamento da previdência social.	O fortalecimento do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (SPTER) é fundamental para assegurar um mercado de trabalho mais justo e regulado, tanto para empregadores/as quanto para trabalhadores/as, financiado pelo principal fundo – FAT – e fortalecido institucionalmente com realização de concursos públicos. Pois, considerando a capacidade de coordenação integrativa com diversas entidades, favorece a adaptação da formação profissional para atender às demandas do mercado de forma inclusiva. Oferecendo suporte financeiro para trabalhadores/as mais vulneráveis e afetados/as pelas mudanças estruturais no mercado de trabalho, além de promover proteção social e empregabilidade. Garantindo, por meio da fiscalização, o cumprimento das leis trabalhistas, que reduzem as condições degradantes de trabalho, acidentes e doenças ocupacionais, combate à informalidade, reduzindo os gastos públicos e promovendo um ambiente mais justo.	95	MINORIA	Trabalhadores	SPTER; MTE; SINE; capacidade institucional; fiscalização; coordenação nacional
				SP-III-2	Fortalecer MTE como coordenador do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, na formação profissional, intermediação de mão de obra e seguro-desemprego; realizar a fiscalização do trabalho; combater fraudes trabalhistas no uso de PJs e MEIs; do trabalho infantil e análogo à escravidão, além de todas as formas de discriminação. Fortalecer o FAT como financiador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda e de lastro para o BNDES apoiar investimentos em infraestruturas econômica e social, eliminando as transferências deste Fundo para o financiamento da Previdência Social, e destinando no mínimo 10% da arrecadação tributária direcionada ao FAT para o custeio das ações de qualificação profissional, intermediação, geração de emprego e demais políticas ativas. Fortalecer o FGTS na proteção do trabalhador no financiamento de políticas de moradia, saneamento e infraestrutura. Estabelecer contrapartidas trabalhistas para acesso a recursos públicos, como manutenção de postos de trabalho.	As políticas do Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda foram reduzidas nos últimos anos, sendo essenciais para enfrentar antigos e novos desafios do mundo do trabalho. Um dos fatores de redução deve-se ao enfraquecimento do FAT como financiador dessas políticas, pela destinação de tributos vinculados ao Fundo para o pagamento de benefícios previdenciários, após a Reforma da Previdência. O atual orçamento do FAT destina menos de 1% das receitas para as ações de qualificação, intermediação e geração de emprego, o que impacta inclusive no subfinanciamento dos programas estaduais e municipais conveniados. Deve-se retomar o financiamento, eliminando transferências para a Previdência e aprovando meta mínima de aplicação nos orçamentos anuais. Além disso, o fortalecimento do FGTS é necessário, uma vez que possui dupla função: proteção individual dos trabalhadores, e financiamento coletivo em áreas estratégicas do país. Também é preciso evitar que recursos públicos financiem cortes de postos de trabalho.	154	MINORIA	Trabalhadores	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
				RJ-III-2	Fortalecer o sistema público de emprego, promovendo a integração e articulação das políticas e ampliando seu alcance e eficácia. Isso requer o fortalecimento do MTE, coordenador do Sistema, principalmente do SINE, por meio do aporte de recursos e do reforço do quadro de funcionários, com concursos públicos, para implementação das políticas e para a atividade de fiscalização e retomada dos avanços das NRs e reativação de comissões nacionais é vital para proteger os trabalhadores e prevenir riscos. Além disso, é fundamental fortalecer os fundos que financiam as políticas públicas, notadamente o FAT, evitando a destinação de seus recursos para o financiamento à Previdência Social, e a garantia de que parte relevante do Fundo seja empregada na implementação das políticas públicas de trabalho, emprego e renda, com transparência e controle social, fortalecendo os conselhos tripartites, para garantir que os recursos sejam utilizados de forma eficaz e eficiente em prol do trabalhador.	O subfinanciamento do sistema público de emprego tem comprometido a capacidade do Estado na execução das políticas de trabalho, emprego e renda. Ministério do Trabalho e o SINE, peça central dessa estrutura, tem operado com escassez de recursos e quadros reduzidos, o que limita em muito a capacidade de contribuir para enfrentar os desafios do mercado de trabalho brasileiro - seja em razão das transformações em curso no mundo do trabalho, seja em razão de problemas de caráter estrutural como a informalidade, alta rotatividade, elevada frequência de afastamentos por acidentes de trabalho, por adoecimento mental, entre outros, características que o modelo econômico vigente, por sua própria dinâmica, tende a aprofundar. Por isso é fundamental preservar o FAT contra desvios na destinação de seus recursos e garantir que estes financiem políticas de trabalho, emprego e renda, como qualificação profissional, intermediação e geração de renda, na escala e abrangência necessárias.	104	MAIORIA	Trabalhadores	
III	T-III-2	Financiamento Sustentável do FAT: Fortalecer o FAT- Fundo de Amparo ao Trabalhador- como financiador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda e de lastro para o BNDES apoiar o investimento em infraestruturas econômica e social, eliminando as transferências deste Fundo para o financiamento da previdência social, e fortalecer o FGTS– Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na proteção do trabalhador e da trabalhadora e no financiamento de políticas de moradia, saneamento e infraestruturas econômica e social. É fundamental evitar que recursos dos Fundos sejam drenados para ações que não fazem parte de suas atribuições e finalidades, para garantir a eficácia necessária frente aos desafios atuais do mundo do trabalho, como no caso de recursos do FAT que tem financiado a previdência social. É necessário também diversificar as fontes de financiamento do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), aprimorar sua gestão, e garantir sua aplicação transparente e eficiente em políticas de emprego e renda.		DF-III-2	Fortalecer o FAT como financiador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda e de lastro para o BNDES e apoiar o investimento em infraestruturas econômica e social, eliminando as transferências deste Fundo para o financiamento da previdência social, e destinando no mínimo 10% da arrecadação de recursos tributários direcionados ao FAT para o custeio das ações de qualificação profissional, de intermediação de mão de obra, de geração de emprego e demais políticas ativas de trabalho, emprego e renda.	As PTER estão reduzidas a um mínimo em razão do enfraquecimento do FAT como financiador de políticas ativas, tais como as de qualificação, intermediação e de geração de renda. Esse problema se origina na destinação de recursos tributários vinculados ao FAT para o pagamento de benefícios previdenciários, instituída pela EC 103 (reforma da previdência). A previsão para os próximos anos é de que a cada ano sejam destinados cerca de R\$ 17 bilhões para a previdência. Com isso, o atual orçamento do FAT acaba destinando menos de 1% das suas receitas para as ações de qualificação profissional, intermediação de mão de obra e geração de emprego e renda. O problema se reflete no subfinanciamento dos programas das secretarias de estados e municípios que estão conveniadas com o FAT. A proposta, portanto, visa eliminar a causa do subfinanciamento das políticas ativas de mercado de trabalho, mediante a eliminação da transferência de recursos para a previdência social e, principalmente, uma meta mínima de aplicação nessas políticas ativas, orientando a <u>elaboração e aprovação dos orçamentos anuais do FAT</u> .	48	MAIORIA	Trabalhadores	
				PB-III-2	Fortalecer o FAT como financiador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda e de lastro para o BNDES e apoiar o investimento em infraestruturas econômica e social, eliminando as transferências deste Fundo para o financiamento da previdência social, e destinando no mínimo 10% da arrecadação de recursos tributários direcionados ao FAT para o custeio das ações de qualificação profissional, de intermediação de mão de obra, de geração de emprego e demais políticas ativas de trabalho, emprego e renda.	As Políticas de Trabalho, Emprego e Renda (PTER) estão reduzidas ao mínimo devido ao enfraquecimento do FAT como financiador de políticas ativas, como qualificação, intermediação e geração de renda. O problema decorre da destinação de recursos do FAT ao pagamento de benefícios previdenciários, instituída pela EC 103 (reforma da previdência). Nos próximos anos, cerca de R\$ 17 bilhões anuais serão destinados à previdência. Assim, o orçamento atual do FAT aplica menos de 1% de suas receitas em qualificação profissional, intermediação de mão de obra e geração de emprego e renda. Isso gera subfinanciamento dos programas das secretarias estaduais e municipais conveniadas ao FAT. A proposta visa eliminar a causa desse subfinanciamento, extinguindo a transferência de recursos à previdência social e fixando uma meta mínima de aplicação em políticas ativas, orientando a elaboração e aprovação dos orçamentos anuais do FAT.	80	MAIORIA	Trabalhadores	
				PE-III-1	Fortalecer e garantir que Fundos Públicos cumpram suas funções de financiamento das políticas PÚBLICAS de emprego, trabalho e renda, e de fomento ao desenvolvimento produtivo. Criar mecanismos legais que evitem desvios de finalidade e assegurem a atualização das respectivas fontes de financiamento vinculadas ao dinamismo econômico. Integrar esses fundos ao seguro-desemprego, BPC e programas de transferência de renda, fortalecendo a rede de proteção em crises. Criar e fortalecer conselhos tripartites para gestão e fiscalização, com transparência e controle social. Destinar parte dos fundos a programas de transição justa e empregos sustentáveis e emergentes. A gestão deve ser feita por conselhos, garantindo a participação das Centrais Sindicais. Estender proteção a trabalhadores de aplicativos, informais e intermitentes. Criar políticas que combinem o uso do FGTS com habitação, saúde e educação profissional, garantido pelo menos 35% dos recursos para emprego e renda no Norte e Nordeste.	É importante implementar a diversificação das fontes constituintes para maximizar o impacto social e econômico dos Fundos, e ainda colir o desvio de recursos para finalidades alheias às suas atribuições originais, por isso é essencial o controle social, através de uma política de divisão democrática, dos trabalhadores representantes em Conselhos, de forma equitativa entre as Centrais. Garantindo o aprimoramento da gestão e a transparência na aplicação dos recursos, fortificando pilares para a longevidade e a eficiência dos mesmos. Essas medidas asseguram que os fundos possam responder de forma ágil e robusta às demandas dos trabalhadores e do desenvolvimento nacional. O concurso público garante ao selecionar os mais qualificados de forma isonômica, enquanto a estabilidade protege o servidor de pressões políticas e perseguições. Esses mecanismos são essenciais para garantir a continuidade e a imparcialidade dos serviços prestados à população, blindando a administração pública contra o apadrinhamento e a corrupção.	107	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave			
			DF-III-2 PB-III-2 PE-III-1 ES-III-2 RS-III-2 SC-III-1 MG-III-2 PA-III-2	ES-III-2	Financiamento Sustentável do FAT: Fortalecer o FAT-Fundo de Amparo ao Trabalhador- como financiador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda e de lastro para o BNDES apoiar o investimento em infraestruturas econômica e social, eliminando as transferências deste Fundo para o financiamento da previdência social, e fortalecer o FGTS– Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na proteção do trabalhador e da trabalhadora e no financiamento de políticas de moradia, saneamento e infraestruturas econômica e social. É fundamental evitar que recursos dos Fundos sejam drenados para ações que não fazem parte de suas atribuições e finalidades, para garantir a eficácia necessária frente aos desafios atuais do mundo do trabalho, como no caso de recursos do FAT que tem financiado a previdência social. É necessário também diversificar as fontes de financiamento do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), aprimorar sua gestão, e garantir sua aplicação transparente e eficiente em políticas de emprego e renda .	Em resumo, o fortalecimento do FAT é fundamental para proteger o trabalhador em momentos de vulnerabilidade, investir na sua qualificação e fomentar o desenvolvimento econômico do país de forma mais inclusiva e sustentável.	70	MAIORIA	Trabalhadores	FAT; FGTS; financiamento público; fundos; transparência; políticas ativas			
					RS-III-2	Não foi apresentada justificativa.					111	MAIORIA	Trabalhadores
				RS-III-2	Fortalecer o FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador - como financiador de políticas públicas de emprego, trabalho e renda e de lastro para o BNDES apoiar o investimento em infraestruturas econômica e social, eliminando as transferências deste Fundo para o financiamento da previdência social, e fortalecer o FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na proteção do trabalhador e da trabalhadora e no financiamento de políticas de moradia, saneamento e infraestruturas econômica e social. É fundamental evitar que recursos dos Fundos sejam drenados para ações que não fazem parte de suas atribuições e finalidades, para garantir a eficácia necessária frente aos desafios atuais do mundo do trabalho, como no caso de recursos do FAT que tem financiado a previdência social. É necessário diversificar as fontes de financiamento do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), aprimorar sua gestão, e garantir sua aplicação transparente e eficiente em políticas de emprego e renda .		111	MAIORIA	Trabalhadores				
				SC-III-1	As políticas de emprego devem ser complementadas pela garantia da permanência, estabilidade no emprego e todos os direitos sociais do trabalho, inclusive com a ratificação da convenção 158 da OIT, restringindo formas de contratação precária que transferem para o trabalhador os riscos do negócio, como PJ, intermitente, temporária e plataformas digitais. Além disso, fortalecer os fundos que financiam as políticas públicas de emprego, trabalho e renda, como o FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador – que inclusive serve de lastro para o BNDES apoiar o investimento em infraestruturas econômica e social, e o FGTS na proteção do trabalhador e da trabalhadora e no financiamento de políticas de moradia, saneamento e infraestruturas econômica e social, diversificando suas fontes de financiamento, aprimorando sua gestão e garantindo sua aplicação transparente e eficiente. Os recursos dos Fundos não devem ser drenados para ações que não fazem parte de suas atribuições e finalidades.	As políticas de emprego, trabalho e renda devem estar adequadas aos desafios de um mercado de trabalho em transformação e ao mesmo tempo superar os desafios históricos do mercado de trabalho brasileiro, como a informalidade e a rotatividade. As políticas de emprego, trabalho e renda devem ter fontes de financiamento estáveis, governança e a sustentabilidade, assegurando sua articulação federativa e integração com políticas sociais e produtivas. Além disso, os postos de trabalho devem ser preenchidos com vínculos de empregos que garantam todos os direitos sociais do trabalho, inclusive a estabilidade no emprego. Deve garantir ao trabalhador previsibilidade, estabilidade e segurança ao longo da sua vida profissional, sem que as empresas transfiram seus riscos aos trabalhadores, com contratos precários ou que sejam simples formas de burlar a legislação trabalhista na forma de PJ.	70	MAIORIA	Trabalhadores				
MG-III-2	O mercado de trabalho brasileiro passa por muitas transformações as quais carecem de melhor entendimento. Para isto, o reestabelecimento da Pesquisa de Emprego e Desemprego mensal do DIEESE, em âmbito nacional e com financiamento público, pode ser mais um instrumento para compreensão da realidade do emprego nacional. Além disso torna-se necessário fortalecimento do Ministério do Trabalho e Emprego como coordenador dos Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda. É necessário fortalecer o Fundo de Amparo ao Trabalhador - diversificar as fontes de financiamento, inclusive com a regulamentação do art. 239, parágrafo 4º da Constituição Federal, aprimorar sua gestão e garantir transparência e eficiência na aplicação dos seus recursos. Quanto ao seguro-desemprego, é necessário que este seja mais inclusivo, flexível e extenso (com mais parcelas), adaptando às novas formas de trabalho e que abranja trabalhadores autônomos, intermitentes, informais, rurais e de economia solidária.	O mercado de trabalho nacional passa por constantes mudanças, as quais necessitam de sua melhor compreensão. A PED do Dieese, assim com a PNAD contínua do IBGE, pode dar contribuição importante, como em períodos anteriores, para a necessária compreensão da análise do emprego no Brasil. O fortalecimento das instituições do mercado de trabalho, como o MTE, DIEESE, Sindicatos, pode contribuir para melhoria da vida dos trabalhadores brasileiros diante dos desafios enfrentados atualmente.		MINORIA	Trabalhadores								

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
				PA-III-2	Recursos para a sustentabilidade e a manutenção do movimento sindical – A destinação de recursos do FAT para a criação da agenda Amazônica de trabalho decente, com o compromisso de avançar com a formalização do trabalho, fortalecimento da rede de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras via os sindicatos, promoção do trabalho decente, com investimentos efetivos em segurança e saúde no trabalho.	Como é público e notável, as entidades sindicais, especialmente as de trabalhadores, vem sofrendo duros golpes contra os seus fundos de financiamento. Porém, não podemos negar a importância da organização dos trabalhadores para o desenvolvimento econômico a partir de negociações justas e proativas nas relações capital e trabalho.	109	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores	
III	T-III-3	Garantir políticas de criação de incentivo fiscal para empresas que investem em requalificação profissional, com implantação de programas continuados de capacitação em habilidade digitais ambientais e sociais; priorizando o aumento de produção sem substituir o trabalho humano, incluindo a adaptação de ambiente de trabalho para acolher a mão de obra não especializada e multigerencial, utilizando prioritariamente os serviços de qualificação do sistema nacional de educação adequado às especificidades regionais e locais. Isso firmado em CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) para assegurar o cumprimento da qualificação e requalificação.	AP-III-3 MT-II-2	AP-III-3	Garantir políticas de criação de incentivo fiscal para empresas que investem em requalificação profissional, com implantação de programas continuados de capacitação em habilidade digitais ambientais e sociais; priorizando o aumento de produção sem substituir o trabalho humano, incluindo a adaptação de ambiente de trabalho para acolher a mão de obra não especializada e multigerencial, utilizando prioritariamente os serviços de qualificação do sistema nacional de educação adequado às especificidades regionais e locais. Isso firmado em CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) para assegurar o cumprimento da qualificação e requalificação.	Implementação de forma gradativa dos cursos de formação tecnológicas no mercado do trabalho com fator amazônico nos setores do grupo global asiático que estará influenciando no mundo do trabalho dos ramos da nossa região amazônica.	51	AMPLA MAIORIA	Trabalhadores	Qualificação profissional; requalificação; incentivos fiscais; CCT; transições
				MT-III-2	Identificar os empregos com maior necessidade de formação técnica de curto e médio prazo, e que esteja em falta de empregados no mercado de trabalho, em razão da baixa qualificação, e criar uma bolsa qualificação profissional para pessoas desempregadas/a procura de emprego. Para tal acesso a essa bolsa, desenvolver uma prova de habilidades mínimas para ocupar essa vaga da qualificação remunerada enquanto durar o curso de curto e médio prazo (de 03 a 6 meses). Estabelecendo assiduidade mínima de frequência sob pena de desligamento e ressarcimento, definindo as vagas a serem distribuídas pelos 3 entes federativos e que postos de emprego que mais demandem o programa. Tal bolsa poderá ser arcada pelos 03 níveis de governo , com governo federal pagando um salário mínimo e uma cesta básica mensal a esse trabalhador (FAT) , o estadual pagando o professor, o municipal arcando com o local e a divulgação, cadastro desses trabalhadores.	É sabido que há uma falta de mão de obra qualificada para enfrentar um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico, equipado e tecnológico. É também fácil de imaginar que um trabalhador desempregado que precisa colocar o mínimo de comida na mesa da sua família, não pode ficar por alguns meses fazendo um curso para se qualificar e procurar um emprego a partir dessa nova qualificação. Uma bolsa para esse trabalhador enquanto faz um curso técnico-profissionalizante de curta e média duração, seria um incentivo a manter-se no mercado de trabalho e até a buscar um salário melhor, já que melhor qualificado.	40	MAIORIA	Trabalhadores	
III	T-III-4	Com o objetivo de reforçar a estrutura sindical e fortalecer as políticas públicas de emprego, qualificação e proteção ao trabalhador, propõe-se que os valores arrecadados com multas administrativas aplicadas a empregadores por infrações à legislação trabalhista, provenientes da fiscalização do MTE, do MPT e da Justiça do Trabalho, sejam destinados proporcionalmente para as seguintes finalidades: •20% para sindicatos de base; •15% para federações estaduais; •5% para confederações nacionais; e •60% para a Conta Especial Emprego e Salário (CEES), vinculada ao FAT, para programas de qualificação, intermediação de mão de obra, geração de emprego, renda e seguro-desemprego."	TO-III-2	TO-III-2	Com o objetivo de reforçar a estrutura sindical e fortalecer as políticas públicas de emprego, qualificação e proteção ao trabalhador, propõe-se que os valores arrecadados com multas administrativas aplicadas a empregadores por infrações à legislação trabalhista, provenientes da fiscalização do MTE, do MPT e da Justiça do Trabalho, sejam destinados proporcionalmente para as seguintes finalidades: •20% para sindicatos de base; •15% para federações estaduais; •5% para confederações nacionais; e •60% para a Conta Especial Emprego e Salário (CEES), vinculada ao FAT, para programas de qualificação, intermediação de mão de obra, geração de emprego, renda e seguro-desemprego."	A medida reforça o cumprimento dos ODS 8 (trabalho decente) e 10 (redução das desigualdades), buscando equilibrar as relações de trabalho e ampliar oportunidades. O Relatório Luz 2024 evidencia aumento da precarização, retrocessos na negociação coletiva e fragilidade institucional dos sindicatos. O diagnóstico do MTE no Tocantins indica baixa cobertura sindical, setores de alta informalidade e necessidade de ampliar mecanismos de financiamento e proteção, garantindo direitos, segurança jurídica e inclusão socioeconômica.	20	MINORIA	Trabalhadores	Multas administrativas; fiscalização; sindicatos; FAT; CEES
III	T-III-5	•Políticas públicas integradas de fiscalização •Aposentadoria e outros benefícios da previdência em que quando o trabalhador for requerer a aposentadoria não seja indeferida por consequência do não recolhimento por parte da empresa (Proteção do Trabalhador).	PI-III-3	PI-III-3	•Políticas públicas integradas de fiscalização •Aposentadoria e outros benefícios da previdência em que quando o trabalhador for requerer a aposentadoria não seja indeferida por consequência do não recolhimento por parte da empresa (Proteção do Trabalhador).	O trabalhador não deve ser prejudicado ao requerer seu benefício, uma vez que foi comprovado que a empresa fez o desconto do recolhimento da contribuição previdenciária e não repassou para o governo federal, e que o governo conceda o benefício para o trabalhador e cobre civil e criminalmente da empresa.	32	MINORIA	Trabalhadores	Fiscalização; previdência; SST; NR-1; proteção do trabalhador
III	T-III-6	Inclusão de recomendação do profissional habilitado do Trabalho na execução da NR-1 (Disposições Gerais de SST) integrado ao PGR/PCMSO e Fiscalização Sindical. Incluir uma alteração na portaria na NR-1 para que fique definido preferencialmente o Profissional da Psicologia para o levantamento dos riscos psicossociais na integração ao PGR/PCMSO. Garantir que sindicatos de categorias de trabalhadores possam fiscalizar o cumprimento da NR-1.	AM-III-3	AM-III-3	Inclusão de recomendação do profissional habilitado do Trabalho na execução da NR-1 (Disposições Gerais de SST) integrado ao PGR/PCMSO e Fiscalização Sindical. Incluir uma alteração na portaria na NR-1 para que fique definido preferencialmente o Profissional da Psicologia para o levantamento dos riscos psicossociais na integração ao PGR/PCMSO. Garantir que sindicatos de categorias de trabalhadores possam fiscalizar o cumprimento da NR-1.	Trabalhadores de todas as áreas de atuação enfrentam sobrecarga mental, jornadas irregulares e precarização de cuidados a saúde mental. A fiscalização sindical amplia o cuidado com a saúde mental, assegura aplicação das normas e reduz passivos trabalhistas através de normas já implementadas.	64	MINORIA	Trabalhadores	
III	T-III-7.	Fim da Jornada 6x1 e a redução da jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais, sem redução de salário.	AL-III-2	AL-III-2	Fim da Jornada 6x1 e a redução da jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais, sem redução de salário.	Propõe-se a jornada de quarenta horas semanais para melhorar a qualidade de vida do trabalhador/a e a produtividade no trabalho. Vale ressaltar que em diversos países foi adotada a jornada 4 x 3, com 30 (trinta) ou 36 (trinta e seis) horas semanais, não havendo razão para que a jornada de trabalho no Brasil não seja reduzida, como demonstram importantes estudos realizados por entidades universitárias e acadêmicas.	43	MAIORIA	Trabalhadores	Jornada de trabalho; 40 horas;

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
III	T-III-8	Criar o Piso Salarial Estadual, com base na competência autorizada pelo art. 7º, V, da Constituição Federal e pela Lei Complementar nº 103/2000. Este piso servirá como valor de referência inicial para as negociações coletivas das categorias que não possuem piso definido em lei federal ou norma coletiva, sendo anualmente reajustado por índice (inflação mais o PIB Regional) que reflita com maior precisão o custo de vida da população, em negociação coletiva tripartite.	MS-III-3	MS-III-3	Criar o Piso Salarial Estadual, com base na competência autorizada pelo art. 7º, V, da Constituição Federal e pela Lei Complementar nº 103/2000. Este piso servirá como valor de referência inicial para as negociações coletivas das categorias que não possuem piso definido em lei federal ou norma coletiva, sendo anualmente reajustado por índice (inflação mais o PIB Regional) que reflita com maior precisão o custo de vida da população, em negociação coletiva tripartite.	Dados do IBGE demonstram que a inflação em alguns estados e, como por exemplo, no Mato Grosso do Sul, especialmente em Campo Grande, tem se mantido consistentemente acima da média nacional. O salário mínimo nacionalmente unificado, não cumpre sua função constitucional de atender às necessidades vitais básicas dos trabalhadores do estado, gerando perda real do poder de compra. A instituição de um piso estadual é um instrumento de justiça social que corrige essa distorção, adequando a remuneração à realidade econômica local, reduzindo as desigualdades regionais (art. 3º, III, CF/88) e fortalecendo a economia do estado ao valorizar sua força de trabalho.	38	MAIORIA	Trabalhadores	Piso salarial; negociação coletiva
III	T-III-9	Garantir o financiamento sindical, laboral e patronal, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelas categorias e incorporada aos acordos e convenções coletivas.	SE-III-2	SE-III-2	Garantir o financiamento sindical, laboral e patronal, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelas categorias e incorporada aos acordos e convenções coletivas.	A estruturação de um sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, garanta o direito ao financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelos trabalhadores e incorporada aos acordos e convenções coletivas é fundamental.	41	MAIORIA	Trabalhadores	Financiamento sindical; contribuição assistencial; negociação coletiva
III	T-III-10	Criar o Programa Estadual de Valorização do Trabalhador Urbano e Rural na área pública e privada, com ações integradas voltadas à geração de emprego e renda, formalização e melhoria das condições de trabalho. O programa deverá: ampliar e desburocratizar o acesso ao microcrédito e apoio financeiro a pequenos produtores, autônomos e microempreendedores; promover a inclusão social, identificando os recursos disponíveis para financiar as políticas, incluindo fundos públicos, privados, nacionais e internacionais, oferecendo capacitação técnica e profissional de acordo com as vocações regionais a exemplo de: agricultura, pesca, artesanato, serviços, comércio, indústria e extrativismo, implantando e implementando feiras de comercialização direta e plataformas digitais para venda de produtos rurais e urbanos.	MA-III-3	MA-III-3	Criar o Programa Estadual de Valorização do Trabalhador Urbano e Rural na área pública e privada, com ações integradas voltadas à geração de emprego e renda, formalização e melhoria das condições de trabalho. O programa deverá: ampliar e desburocratizar o acesso ao microcrédito e apoio financeiro a pequenos produtores, autônomos e microempreendedores; promover a inclusão social, identificando os recursos disponíveis para financiar as políticas, incluindo fundos públicos, privados, nacionais e internacionais, oferecendo capacitação técnica e profissional de acordo com as vocações regionais a exemplo de: agricultura, pesca, artesanato, serviços, comércio, indústria e extrativismo, implantando e implementando feiras de comercialização direta e plataformas digitais para venda de produtos rurais e urbanos.	A valorização do trabalhador é essencial para o desenvolvimento econômico e social do Maranhão. Fortalecer o trabalho urbano e rural promove autonomia, dignidade e circulação de renda nos municípios.	78	MAIORIA	Trabalhadores	Desenvolvimento regional; microcrédito; economia local; geração de renda
III	T-III-11	Alterar o artigo 614, § 3º da CLT, que assegure a efetividade da negociação coletiva entre entidades de trabalhadores e empregadores urbanos e rurais, restabelecendo a possibilidade de ultratividade das cláusulas pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho, garantindo sua vigência até que novo instrumento seja firmado e eliminando a exigência de comum acordo para ajuizamento de dissídio coletivo, garantindo o financiamento sindical por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelas categorias e incorporada aos acordos e convenções coletivas; ampliando a atuação da Fiscalização do Trabalho e garantindo também sua atuação como agente facilitador da atividade sindical, promovendo o diálogo social e a mediação de conflitos coletivos. Propõe-se também estratégias de mediação coletiva com mecanismos que avaliem a representatividade sindical, assegurando que a entidade reflita os interesses da categoria e tenha participação ativa da base.	GO-III-3	GO-III-3	Alterar o artigo 614, § 3º da CLT, que assegure a efetividade da negociação coletiva entre entidades de trabalhadores e empregadores urbanos e rurais, restabelecendo a possibilidade de ultratividade das cláusulas pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho, garantindo sua vigência até que novo instrumento seja firmado e eliminando a exigência de comum acordo para ajuizamento de dissídio coletivo, garantindo o financiamento sindical por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida democraticamente em assembleia pelas categorias e incorporada aos acordos e convenções coletivas; ampliando a atuação da Fiscalização do Trabalho e garantindo também sua atuação como agente facilitador da atividade sindical, promovendo o diálogo social e a mediação de conflitos coletivos. Propõe-se também estratégias de mediação coletiva com mecanismos que avaliem a representatividade sindical, assegurando que a entidade reflita os interesses da categoria e tenha participação ativa da base.	É fundamental um ambiente institucional que valorize e assegure a efetividade da negociação coletiva, inclusive para servidores públicos, através do fortalecimento dos sindicatos, com ampla base de representação. Desenvolver e aperfeiçoar mecanismos eficientes de resolução de conflitos, garantindo que a recusa injustificada de uma das partes em negociar desencadeie a utilização de medidas jurídicas céleres que assegurem o equilíbrio nas relações de trabalho. Essas corrigem distorções jurídicas que impedem a defesa dos trabalhadores, fortalece a democracia sindical e consolida a negociação como eixo central da construção de melhores salários, condições dignas e maior segurança jurídica. As relações serão democráticas e equilibradas com estruturação do sistema de informações e dados que subsidie o processo negocial, da garantia do direito ao financiamento sindical, por meio da contribuição assistencial ou negocial, definida em assembleia e incorporada aos acordos e convenções coletivas.	61	MINORIA	Trabalhadores	Negociação coletiva; ultratividade; dissídio coletivo; fiscalização
III	T-III-12	Implementar políticas que combatam a precarização das relações de trabalho no serviço público, restringindo a terceirização de atividades-fim e assegurando o provimento de cargos públicos por meio de concursos. Paralelamente, regulamentar o direito à negociação coletiva para servidores públicos, conforme previsto na Constituição e nas Convenções 151 e 154 da OIT. As negociações devem abranger remuneração, condições de trabalho e direitos funcionais, garantindo participação ativa das entidades representativas e promovendo equilíbrio nas relações entre Estado e servidores.	CE-III-2	CE-III-2	Implementar políticas que combatam a precarização das relações de trabalho no serviço público, restringindo a terceirização de atividades-fim e assegurando o provimento de cargos públicos por meio de concursos. Paralelamente, regulamentar o direito à negociação coletiva para servidores públicos, conforme previsto na Constituição e nas Convenções 151 e 154 da OIT. As negociações devem abranger remuneração, condições de trabalho e direitos funcionais, garantindo participação ativa das entidades representativas e promovendo equilíbrio nas relações entre Estado e servidores.	A terceirização indiscriminada no setor público fragiliza serviços essenciais e as condições de trabalho dos profissionais que os executam. Aliado a isso, a ausência da regulamentação do direito à negociação coletiva compromete a resolução democrática de conflitos no funcionalismo. Ao combinar o combate à precarização em conjunto com a negociação coletiva, promove-se um serviço público mais eficiente, equitativo e alinhado à valorização dos trabalhadores.	76	MAIORIA	Trabalhadores	Serviço público; concursos; negociação coletiva; OIT 151 e 154

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
III	T-III-13	Proposta das Centrais Sindicais para o Sistema S (SESI, SENAI, etc.) O Sistema S é financiado por recursos compulsórios da folha de pagamento (1,5%) e tem interesse público, mas sua gestão é concentrada nos empregadores, com sub-representação dos trabalhadores. 1. Paridade na Gestão: As centrais propõem paridade nos conselhos deliberativos, consultivos e fiscais para garantir transparência, controle social e alinhamento das ações às necessidades da classe trabalhadora. 2. Paridade na Distribuição de Recursos: O sistema repassa 7% do arrecadado às Federações patronais, gerando disparidade de forças. Ex: FIEP e FECOMERCIO recebem milhões do SESI/SENAI/SESC. A FIEP, por exemplo, é altamente dependente desses recursos. A proposta exige que, se um valor for repassado à Federação patronal, o mesmo valor seja distribuído às Federações de trabalhadores do setor no estado, buscando equilibrar as condições e o poder financeiro entre capital e trabalho.	PR-III-2	PR-III-2	Proposta das Centrais Sindicais para o Sistema S (SESI, SENAI, etc.) O Sistema S é financiado por recursos compulsórios da folha de pagamento (1,5%) e tem interesse público, mas sua gestão é concentrada nos empregadores, com sub-representação dos trabalhadores. 1. Paridade na Gestão: As centrais propõem paridade nos conselhos deliberativos, consultivos e fiscais para garantir transparência, controle social e alinhamento das ações às necessidades da classe trabalhadora. 2. Paridade na Distribuição de Recursos: O sistema repassa 7% do arrecadado às Federações patronais, gerando disparidade de forças. Ex: FIEP e FECOMERCIO recebem milhões do SESI/SENAI/SESC. A FIEP, por exemplo, é altamente dependente desses recursos. A proposta exige que, se um valor for repassado à Federação patronal, o mesmo valor seja distribuído às Federações de trabalhadores do setor no estado, buscando equilibrar as condições e o poder financeiro entre capital e trabalho.	Não foi apresentada justificativa.	95	MINORIA	Trabalhadores	Sistema S; paridade; controle social; financiamento compulsório
IV	T-IV-1	Fim escala 6x1 sendo substituída por 4x3, redução da carga horária semanal de 44h para 30h como o máximo de 8h no mesmo dia. A revogação das leis que foram chamada de reforma trabalhista. Regularizar os trabalhadores de plataformas garantindo o vínculo de responsabilização das empresas na seguridade social e aposentadoria. Estabelecer que PJ sejam relações empresariais, não trabalhadores autônomos sem direitos trabalhistas. Incluir como direito de seguridade social e inclusão de mulheres no mercado formal, o auxílio creche e licença maternidade de 6 meses.	AC-IV-3	AC-IV-3	Fim escala 6x1 sendo substituída por 4x3, redução da carga horária semanal de 44h para 30h como o máximo de 8h no mesmo dia. A revogação das leis que foram chamada de reforma trabalhista. Regularizar os trabalhadores de plataformas garantindo o vínculo de responsabilização das empresas na seguridade social e aposentadoria. Estabelecer que PJ sejam relações empresariais, não trabalhadores autônomos sem direitos trabalhistas. Incluir como direito de seguridade social e inclusão de mulheres no mercado formal, o auxílio creche e licença maternidade de 6 meses.	Estabelecer a Política Nacional de Inclusão Produtiva como um eixo estruturante das políticas de proteção social, articulando-se com as ações de transferência de renda, seguridade social e demais políticas de cidadania, garantindo autonomia econômica, superação da pobreza e redução das desigualdades.	30	MINORIA	Trabalhadores	Jornada de trabalho; 6x1; 5x2; 4x3; saúde; produtividade
				RO-IV-2	Redução da jornada de trabalho sem a redução de salários, com a aprovação da jornada 5x2 para aqueles trabalhadores e trabalhadoras que ainda se encontram cumprindo escala 6x1	Não apresentada.	40	MAIORIA	Trabalhadores	
				RN-IV-3	Proposta de Redução da Jornada de Trabalho para Empregados Redução da jornada de trabalho sem redução de salários, com aprovação da jornada 5x2, para aqueles trabalhadores e trabalhadoras que ainda se encontram cumprindo a escala 6x1. A redução da jornada de trabalho é uma oportunidade estratégica para aumentar a produtividade, engajamento e bem-estar de seus trabalhadores. Estudos mostram que jornadas menores, aliadas à manutenção de salários, resultam em funcionários mais motivados, concentrados e saudáveis, diminuindo o absenteísmo e os afastamentos por doenças ocupacionais.	Propomos a implementação gradual de jornadas de 36 a 40 horas semanais, com flexibilização de horários e monitoramento de desempenho. Essa medida não apenas melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também fortalece a imagem da empresa, destacando-a como referência em responsabilidade social e valorização humana. Além disso, a redução da jornada permite abrir espaço para novas contratações, contribuindo para o desenvolvimento econômico e fortalecendo a equipe com diversidade de talentos. Programas de capacitação e incentivos internos podem acompanhar a medida, garantindo que produtividade e bem-estar caminhem juntos. Investir no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é investir na dignidade, motivação e eficiência de sua equipe um passo decisivo para empresas mais competitivas, humanas e sustentáveis.	40	MAIORIA	Trabalhadores	
				SE-IV-2	Alterar a atual Jornada de Trabalho, escala 6x1 (seis dias de trabalho por um de descanso), para a escala 5x2 (cinco dias de trabalho por dois de descanso), sem redução salarial.	A jornada 5x2 (cinco dias de trabalho por dois de descanso), com a carga horária máxima de 40h semanais, sem redução de salário. A jornada reduz riscos de acidentes de trabalhos, LER/DORT, fadiga crônica, transtornos mentais etc.	39	MAIORIA	Trabalhadores	
				AM-IV-1	Defendemos uma política integrada de saúde e seguridade que garanta proteção universal a todos os trabalhadores (formais, informais e plataformas), combatendo a terceirização irrestrita. É essencial assegurar o reaproveitamento de trabalhadores na transição do regime público para o privado sem perda de direitos. Exigimos o fortalecimento da fiscalização (mais auditores e autonomia), ampliação da participação nas CIPAs, revisão paritária das NRs e combate rigoroso à subnotificação de acidentes (garantia de CAT). A gestão deve integrar MTE, SUS e Justiça do Trabalho na prevenção e reabilitação. Priorizamos a redução da jornada sem redução salarial, eliminando a escala 6x1 e aprovando a 5x2. A medida é estratégia de saúde pública: jornadas menores reduzem o adoecimento e o absenteísmo, promovendo bem-estar e produtividade com justiça social, estendendo esses benefícios aos trabalhadores rurais.	A promoção da saúde, segurança e dignidade no trabalho é um dos pilares do trabalho decente e deve ser tratada como prioridade nas políticas públicas e nas práticas empresariais. Em um cenário marcado pela informalidade, terceirização e novas formas de organização do trabalho, torna-se urgente a adoção de medidas estruturantes que garantam condições laborais seguras, prevenção de acidentes e proteção da vida dos trabalhadores e trabalhadoras. O fortalecimento da fiscalização do trabalho, a ampliação da participação social, a revisão responsável das NRs e o enfrentamento à subnotificação de acidentes e doenças ocupacionais são ações fundamentais para reverter a precarização das relações de trabalho. Para isso, é essencial uma atuação intersetorial e coordenada entre o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Sistema Único de Saúde (SUS) e a Justiça do Trabalho, assegurando ações eficazes de prevenção, assistência, reparação e responsabilização. Paralelamente, a reforma da seguridade social deve ser orientada pelos princípios da proteção universal, sustentabilidade financeira e justiça intergeracional, assegurando direitos previdenciários e trabalhistas a todos os trabalhadores, formais e informais, inclusive os que atuam em atividades não convencionais e desprovidas de proteção legal. Nesse contexto, propõe-se também a implementação gradual de jornadas de trabalho entre 36 e 40 horas semanais, com possibilidade de flexibilização de horários e monitoramento de desempenho, em acordo com a realidade de cada setor. A redução da jornada contribui significativamente para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, promovendo bem-estar físico e mental, redução do adoecimento laboral e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além disso, essa medida pode impulsionar o aumento da produtividade, favorecer a diversificação da força de trabalho por meio de novas contratações, e fortalecer a imagem das empresas como organizações socialmente responsáveis, humanas e sustentáveis. Quando acompanhada de programas de capacitação e valorização interna, a redução da jornada torna-se também uma estratégia de desenvolvimento econômico com inclusão social. A integração dessas políticas — saúde e segurança no trabalho, jornada reduzida, proteção previdenciária e inclusão produtiva - reafirma o compromisso com os princípios constitucionais da dignidade humana, da valorização do trabalho e da justiça social, em	74	MAIORIA	Trabalhadores	
				RO-IV-2						
				RN-IV-3						
				SE-IV-2						
				AM-IV-1						
				SP-IV-3						
				RJ-IV-2						

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
				SP-IV-3	Atualizar as políticas de saúde e segurança dos trabalhadores e as Normas Regulamentadoras (NRs), diante das mudanças tecnológicas, energéticas e ambientais e das novas doenças ocupacionais. Fortalecer a fiscalização para aplicação dos direitos trabalhistas e previdenciários, e prevenção de doenças e acidentes laborais, inclusive no trajeto do trabalho. Ampliar a participação dos trabalhadores nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAs), com autonomia e proteção; combater a subnotificação garantindo emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e responsabilização por omissões. Assegurar política de valorização real do salário mínimo e igualdade salarial entre homens e mulheres. Promover condições de trabalho saudáveis, com redução da jornada de trabalho, sem redução de salário, e o fim da escala 6x1, com a substituição em cada setor/categoria por jornadas com melhores condições de trabalho e de vida, eliminando escalas que intensificam a precarização.	Jornadas de trabalho extensas, ritmo de trabalho intenso e escala 6x1 não são saudáveis e, portanto, contribuem para aumento de acidentes e doenças físicas e psicossociais que vitimam os trabalhadores. Consequentemente, ampliam os gastos sociais com adoecimento e reabilitação. Desta forma, a redução da jornada de trabalho, sem redução de salário, e o fim da escala 6x1 são urgentes e necessárias para melhoria das condições de trabalho e de vida, para que os trabalhadores tenham tempo para descanso e revigoramento, convívio familiar e comunitário, lazer, estudo e qualificação. Além disso, é sabido que a concentração, a motivação e a produtividade melhoram quando o trabalhador está descansado. A redução da jornada é uma forma de reequilibrar a distribuição dos ganhos de produtividade propiciados por maior qualificação e os avanços tecnológicos verificados desde 1988, ano da última redução legal da jornada de trabalho.	133	MINORIA	Trabalhadores	
				RJ-IV-2	Frente ao cenário de profundas transformações na estrutura produtiva e nas relações sociais de produção decorrentes das grandes transições em curso, dentre outras iniciativas, deve-se: adotar a redução da jornada de trabalho e o fim da escala 6x1, sem redução de salários; regular o trabalho mediado por plataformas digitais e assegurar direitos aos trabalhadores plataformizados; promover a formalização dos contratos de trabalho; assegurar proteção social aos trabalhadores atingidos pelo desemprego tecnológico, criando um Fundo Nacional de Sustentação Social e Tecnológica, a ser financiado por governos e empresas que estão introduzindo as inovações; restringir a aplicação do contrato intermitente e impedir a pejotização; assegurar aposentadoria a mulheres que se dedicam ao trabalho de cuidados; aumentar o período de licença paternidade; e criar um marco nacional de apoio aos trabalhadores autônomos, com mecanismos de custeio e sustentabilidade para suas estruturas de organização e suporte.	No âmbito das transições demográfica, energética e tecnológica, e impactado pela Reforma Trabalhista de 2017, o mercado de trabalho brasileiro vem passando por transformações acentuadas, como a expansão da "economia de plataformas", da automação e da terceirização - o que têm forçado uma massa crescente de trabalhadores a conviver com insegurança e ausência de direitos. Esse cenário recente se soma a características históricas e estruturais do trabalho no Brasil, como a elevada presença de empregos de má qualidade, a alta informalidade e elevadas jornadas semanais de trabalho. Nesse contexto, no sentido de preservar e ampliar os direitos sociais previstos na Constituição de 1988, é fundamental discutir a formalização do trabalho, a modernização de marcos regulatórios e a expansão da proteção social. Essas políticas atacam a elevada desigualdade brasileira, promovendo também, através de seus efeitos socioeconômicos, o desenvolvimento nacional.	96	MINORIA	Trabalhadores	
IV	T-IV-2	Propõe-se o fortalecimento da Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho e a reforma da seguridade social, assegurando proteção integral e universal a todos os trabalhadores, formais e informais. É fundamental reforçar a fiscalização, com mais auditores, estrutura e autonomia técnica; ampliar a participação dos trabalhadores em CIPAs e comissões bipartites, com autonomia e proteção; e revisar as Normas Regulamentadoras com participação paritária, sem retrocessos. Devem-se combater a subnotificação de acidentes e doenças, garantindo emissão da CAT e responsabilização por omissões. A política deve abranger as novas formas de trabalho (plataformas digitais, e de teletrabalho, terceirização), com igualdade de direitos e crítica à terceirização irrestrita, além de integrar MTE, SUS e Justiça do Trabalho em ações de prevenção, reabilitação e reparação, com sustentabilidade financeira e justiça intergeracional.		RR-IV-3	Atualizar as políticas de saúde e segurança no trabalho e as Normas Regulamentadoras, incluindo a NR-12 e a NR-17, para proteger os trabalhadores diante de novas tecnologias, automação, teletrabalho, agentes químicos e mudanças climáticas, com atenção especial à Amazônia. Fortalecer a economia solidária, popular e o cooperativismo, valorizando os povos tradicionais e comunidades da Amazônia, oferecendo apoio técnico, financeiro e institucional para empreendimentos autogestionários e sustentáveis. Desenvolver a Política Nacional de Transição Justa para garantir empregos de qualidade e formação para novas ocupações sustentáveis. Estabelecer a Política Nacional de Inclusão Produtiva, articulando transferência de renda, seguridade e cidadania, promovendo autonomia econômica e redução das desigualdades. Reformular a seguridade social para contemplar todos os trabalhadores, assegurando proteção efetiva, sustentabilidade e compromisso intergeracional.	A propostas se justifica pelas transformações tecnológicas, ambientais e sociais que impactam o mundo do trabalho, exigindo atualização das políticas de saúde e segurança, fortalecimento da economia solidária, transição justa para empregos sustentáveis, inclusão produtiva como eixo da proteção social e reformulação da seguridade para todos. O objetivo é garantir trabalho decente, redução das desigualdades e sustentabilidade dos direitos sociais.	29	MAIORIA	Trabalhadores	
				DF-IV-2	Propõe-se o fortalecimento da Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho e a reforma da seguridade social, assegurando proteção integral e universal a todos os trabalhadores, formais e informais. É fundamental reforçar a fiscalização, com mais auditores, estrutura e autonomia técnica; ampliar a participação dos trabalhadores em CIPAs e comissões bipartites, com autonomia e proteção; e revisar as Normas Regulamentadoras com participação paritária, sem retrocessos. Devem-se combater a subnotificação de acidentes e doenças, garantindo emissão da CAT e responsabilização por omissões. A política deve abranger as novas formas de trabalho (plataformas digitais, e de teletrabalho, terceirização), com igualdade de direitos e crítica à terceirização irrestrita, além de integrar MTE, SUS e Justiça do Trabalho em ações de prevenção, reabilitação e reparação, com sustentabilidade financeira e justiça intergeracional.	A proposta busca enfrentar os desafios na promoção da saúde e segurança no trabalho, garantindo condições dignas, prevenção de acidentes e proteção da vida. O fortalecimento da fiscalização, a ampliação da participação social, a revisão responsável das NRs e o combate à subnotificação são medidas urgentes diante da informalidade, terceirização e novas formas de trabalho. A atuação intersetorial entre MTE, SUS e Justiça do Trabalho é essencial para ações de prevenção, assistência e responsabilização. Paralelamente, a reforma da seguridade social deve assegurar proteção universal, sustentabilidade financeira e justiça intergeracional, garantindo direitos previdenciários e trabalhistas a todos, formais e informais. A integração dessas políticas reafirma o compromisso com o trabalho decente, a valorização da vida e a dignidade humana, conforme princípios constitucionais e normas internacionais.	32	MINORIA	Trabalhadores	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
			RR-IV-3 DF-IV-2 SC-IV-1 MG-IV-3	SC-IV-1	Atualizar as políticas de Saúde e Segurança no Trabalho - SST e NRs garantindo proteção aos trabalhadores diante das transformações tecnológica, ambiental e demográfica. Corrigir as ineficiências atuais e garantir que todos os trabalhadores, formais e informais, tenham ambientes de trabalho seguros que observem as políticas de SST, inclusive a convenção 190 da OIT. Fiscalizar e garantir consequências severas a quem descumprir as normas e colocar os trabalhadores em risco, combatendo a informalidade e fortalecendo as CIPAS. Reduzir a jornada sem redução de salários e acabar com a escala 6x1 para que as dimensões do tempo de trabalho (duração, distribuição e intensidade) sejam adequadas à SST. A responsabilidade por garantir SST aos PJs deve ser da contratante e seu uso não será legalizado para flexibilizar direitos do trabalho. Incentivos fiscais às empresas devem ser vinculados a contrapartidas sociais, à manutenção e ampliação de empregos formais e ao cumprimento das políticas de SST.	O aprimoramento dos mecanismos de proteção social e inclusão produtiva para todos os trabalhadores e trabalhadoras, além de focar na sustentabilidade e na capacidade de resposta às inovações tecnológicas e às novas formas de trabalho, deve superar os desafios atuais colocados para os trabalhadores. Jornadas de trabalho extensas, intensas e distribuídas de forma a prejudicar o convívio social e familiar do trabalhador, formas de gestão violentas e geradoras de assédios, além de irresponsabilidade social de empresas que não observam integralmente as políticas de saúde e segurança no trabalho contribuem para o alto índice de acidentes e adoecimento no trabalho. É urgente assegurar condições de trabalho coerente com os desafios do século XXI superando um mundo do trabalho preso em paradigmas ultrapassados que desrespeitam o direito a um ambiente de trabalho seguro que assegure saúde e a segurança ao trabalhador.	71	MAIORIA	Trabalhadores	SST; NRs; CIPA; fiscalização; adoecimento; prevenção
				MG-IV-3	Cabe à CIPA analisar os processos de trabalho, e reivindicar trabalho decente, sem sobrecarga de trabalho, tendo condições de sugerir redução da jornada de trabalho nos casos que se aplique. Junto a isso, propomos um programa de formação completo, construído com ajuda das entidades sindicais e CERESTS, irá capacitar da melhor forma os cipistas para sua atuação. Ressaltamos também a necessidade de uma maior independência e autonomia das CIPAs que devem ter condição de atuar nos problemas identificados sem sermos limitados pela atuação patronal. Às CIPAs cabe também fortalecer os CERESTs, importantes instrumentos do SUS na saúde e segurança dos trabalhadores. O modelo atual de CIPA pela sua dinâmica de número de mínimo de trabalhadores não contempla as reais necessidades dos diferentes ambientes de trabalho, assim, propomos uma rediscussão quanto a dimensionalidade das CIPAs. Em categorias onde não existem hoje condições para a existência das CIPAs (como os trabalhadores de aplicativo por exemplo) propomos a criação de um grupo de trabalho que irá discutir modelos alternativos que possam ser aplicados para que trabalhadores discutam suas condições de trabalho e proponham melhorias. Para as mudanças na CIPA propomos que sejam rediscutidas as NRs que regulamentam a sua atuação.	As CIPAs são fundamental para uma melhoria das condições de saúde e segurança nos ambientes de trabalho. Nas CIPAs os trabalhadores estão diretamente atuando no local de trabalho, e de lá virão as propostas que podem identificar os riscos, propor melhorias, que impactam diretamente no cotidiano do trabalhador.		MINORIA	Trabalhadores	
IV	T-IV-3	Aprimoramento dos mecanismos de proteção social dos trabalhadores em plataformas digitais por meio: da regulamentação de direitos trabalhistas, como piso salarial e jornada, e previdenciários básicos; da capacitação e qualificação dos trabalhadores; da criação de pontos de espera providos de equipamentos básicos de asseio; da isenção de impostos para a aquisição de veículos; e da criação, pelo governo, de plataforma pública de intermediação entre usuários e prestadores de serviços; e do fortalecimento das entidades sindicais representativas das categorias profissionais.		TO-IV-2	Propõe-se a criação de um Marco Legal Nacional para a regulamentação da profissão de motoristas e entregadores de aplicativos, com o objetivo de garantir direitos trabalhistas, previdenciários e acesso à proteção social.	A medida reforça o cumprimento dos ODS 8 (trabalho decente) e 10 (redução das desigualdades), ao propor a regulamentação da profissão de motoristas de aplicativos, garantindo direitos trabalhistas, previdenciários e proteção social. O Relatório Luz 2024 aponta retrocessos na proteção laboral e aumento da informalidade, especialmente em setores impactados pela digitalização, como o de transporte por aplicativos, marcados por jornadas exaustivas e ausência de seguridade. No Tocantins, o diagnóstico do MTE evidencia alto índice de informalidade e falta de acesso à previdência entre trabalhadores por conta própria, incluindo motoristas de aplicativo, além da necessidade de ampliar a proteção social e a formalização. A proposta busca corrigir lacunas legais, promover segurança jurídica e assegurar condições dignas de trabalho, alinhando o país aos compromissos da Agenda 2030 e à justiça social.	36	MAIORIA	Trabalhadores	Plataformas digitais; aplicativos; vínculo; direitos; seguridade
				PI-IV-2	Aprimoramento dos mecanismos de proteção social dos trabalhadores em plataformas digitais por meio: da regulamentação de direitos trabalhistas, como piso salarial e jornada, e previdenciários básicos; da capacitação e qualificação dos trabalhadores; da criação de pontos de espera providos de equipamentos básicos de asseio; da isenção de impostos para a aquisição de veículos; e da criação, pelo governo, de plataforma pública de intermediação entre usuários e prestadores de serviços; e do fortalecimento das entidades sindicais representativas das categorias profissionais.	Atual ausência de regulamentação de direitos trabalhistas e previdenciários básicos	27	MINORIA	Trabalhadores	
				AL-IV-2						

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
			ES-IV-2	AL-IV-2	Garantir direitos trabalhistas indisponíveis para as chamadas novas formas de trabalho, mantendo a competência da Justiça do Trabalho nos moldes da Emenda Constitucional 45 para dirimir essas demandas.	A necessidade surge diante da precarização das novas formas de trabalho, que vêm se consolidando no mercado e desafiam os parâmetros tradicionais da relação laboral. O reconhecimento da existência dessas relações como laborais, nos moldes da Emenda Constitucional 45, são fundamentais para garantir a dignidade no trabalho e evitar a banalização desse. A ausência de garantias básicas impacta diretamente não apenas os trabalhadores, mas também os empregadores, a sociedade e os governos. Pois a precarização e a insegurança no emprego podem gerar um aumento do custo de vida, pressionar o sistema de seguridade social e elevar os custos indiretos para contratação e manutenção da força de trabalho, trazendo desequilíbrios sociais e econômicos. Portanto, a proposta visa assegurar um ambiente de trabalho justo e equilibrado, promovendo a inclusão produtiva com respeito aos direitos adquiridos e a atualização das normas laborais à luz das inovações tecnológicas e mercadológicas.	44	MAIORIA	Trabalhadores	Direitos, seguridade
				ES-IV-2	Assegurar aos trabalhadores que laboram por meio de plataformas digitais os Direitos Constitucionais Fundamentais de Trabalho, independente da natureza do vínculo, garantindo-lhes a manutenção de condições de trabalho flexíveis, como já ocorre com os trabalhadores avulsos.	A necessidade de regulamentação expressa do trabalho plataformizado, sem afetar o estímulo à inovação tecnológica, impõe-se na medida em que de um lado as empresas que operam por meio desse modelo de negócio necessitam de segurança jurídica e de outro porque se espalhou o trabalho precarizado por meio de plataformas digitais realizado por centenas de milhares de trabalhadores no Brasil. A afirmação dos Direitos Fundamentais Constitucionais desses trabalhadores a par de constituir medida essencial a evitar que no Século XXI, apesar de todo o avanço tecnológico, venham a ser suprimidos direitos laborais conferidos aos trabalhadores há muitas décadas, também promoverá a concorrência leal e evitará o dumping social.	72	MAIORIA	Trabalhadores	
IV	T-IV-4	Estabelecer a Política Nacional de Inclusão Produtiva como um eixo estruturante das políticas de proteção social, considerando a economia solidária e popular, o cooperativismo como alternativas de trabalho decente, oferecendo apoio técnico, financeiro e institucional articulando-a com as ações de transferência de renda, seguridade social e demais políticas de cidadania, garantindo autonomia econômica, superação da pobreza, capacitismo e redução das desigualdades e a ampliação do sistema de seguridade social para contemplar todos/as os/as trabalhadores/as, garantindo proteção trabalhista e previdenciária efetiva, sustentabilidade financeira e social de longo prazo, reafirmando o compromisso intergeracional de manter direitos sociais consistentes e confiáveis e atualizar as políticas de saúde e segurança no trabalho para garantir a proteção necessária à classe trabalhadora, diante das transformações tecnológicas relacionadas às transições climática, demográfica e às doenças ocupacionais.		PB-IV-2	Garantir a proteção, inclusão e produtividade de Jovens e Adultos em todas as suas diversidades, com foco em seus marcadores sociais das diferenças: questões étnico-raciais, religiosas, geracionais, de gênero, território e ambientais, dos povos originários, comunidades tradicionais e rurais, pessoas com deficiência (PCD), população em situação de rua, pessoas LGBTQIAPNb+, entre outras, incluindo pessoas em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho para garantir que todos/as tenham acesso a oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional, considerando as inovações tecnológicas e seus desafios com garantia de efetividade, proteção social e previdenciária, incentivo à organização coletiva, bem como a formação profissional que atenda as demandas das novas formas de trabalho.	Regulamentar o artigo 7º, inciso XXVII da Constituição Federal, que trata da proteção contra a automação. A transição para uma economia verde e digital é inevitável diante das mudanças climáticas, da automação e da revolução tecnológica. Para que ocorra de forma inclusiva e sustentável, é essencial garantir qualificação acessível e contínua para todas as pessoas, inclusive as populações vulneráveis para os empregos do futuro, oferecendo cursos gratuitos e certificados em áreas verdes e digitais. Ao alinhar a formação profissional às demandas emergentes do mercado e às metas ambientais do país, promove inclusão produtiva, reduz desigualdades regionais e fortalece a competitividade nacional. Trata-se de uma ação estratégica para assegurar trabalho decente, oportunidades para todos e desenvolvimento econômico sustentável.	73	MAIORIA	Trabalhadores	Inclusão produtiva; economia solidária; cooperativismo; transição justa
				MA-IV-2	Política Nacional de Inclusão Produtiva. Estabelecer a Política Nacional de Inclusão Produtiva como um eixo estruturante das políticas de proteção social, articulando-se com as ações de transferência de renda, seguridade social e demais políticas de cidadania, garantindo autonomia econômica, superação da pobreza e redução das desigualdades.	Não apresentada.	55	MINORIA	Trabalhadores	
				PB-IV-2 MA-IV-2 BA-IV-3 PA-IV-3	Estabelecer a Política Nacional de Inclusão Produtiva como um eixo estruturante das políticas de proteção social, considerando a economia solidária e popular, o cooperativismo como alternativas de trabalho decente, oferecendo apoio técnico, financeiro e institucional articulando-a com as ações de transferência de renda, seguridade social e demais políticas de cidadania, garantindo autonomia econômica, superação da pobreza, capacitismo e redução das desigualdades e a ampliação do sistema de seguridade social para contemplar todos/as os/as trabalhadores/as, garantindo proteção trabalhista e previdenciária efetiva, sustentabilidade financeira e social de longo prazo, reafirmando o compromisso intergeracional de manter direitos sociais consistentes e confiáveis e atualizar as políticas de saúde e segurança no trabalho para garantir a proteção necessária à classe trabalhadora, diante das transformações tecnológicas relacionadas às transições climática, demográfica e às doenças ocupacionais.	A atual estrutura sindical brasileira é insuficiente para responder aos desafios que estão sendo colocados com novas formas de emprego: a "uberização" do trabalho, a informalidade, a "pejotização", reduzem a capacidade de custeio dos direitos sociais e expõem os/as trabalhadores/as a um ambiente mais competitivo e mais precário, sem proteção social e representação sindical. É importante formular políticas voltadas não apenas para o crescimento da economia, mas, principalmente, para a geração de empregos de melhor qualidade. As estratégias de sobrevivência dos/as trabalhadores/as muitas vezes se confundem com iniciativas de empreendedorismo. Por sua vez, pequenos/as empreendedores/as e trabalhadores/as da economia solidária, têm pouco acesso a políticas públicas que contribuam para o fomento de suas atividades. Portanto, é necessária a revisão do modelo de desenvolvimento, reafirmando a necessidade de um projeto nacional que garanta direitos e promova justiça social.	97	MINORIA	Trabalhadores	

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
				PA-IV-3	Implementar a integração de projetos que viabilize a inclusão de pessoas em situação de vulnerabilidade ao mercado de trabalho e à economia. Garantindo a verticalização da produção, bem como melhorar a infraestrutura da região.	Elevar proteção à pessoa com a formalização da contratação e a valorização das remunerações, pensando o desenvolvimento da Amazônia. Especificamente, destacam a construção e manutenção da BR-364(ligando Rio Branco a Cruzeiro do Sul, no Acre) e a construção da BR-319(conectando Manaus a Porto Velho). Além disso, defendem o aproveitamento e a exploração de petróleo e gás na Margem Equatorial, por considerá-los cruciais para o desenvolvimento socioeconômico dos trabalhadores e trabalhadoras amazônicos. Contudo, a aprovação e execução desses empreendimentos devem ocorrer resguardando-se as garantias ambientais e a preservação do meio ambiente. É fundamental, ainda, assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores da Amazônia, facilitando sua qualificação para que possam participar ativamente desses grandes projetos.	49	MINORIA	Trabalhadores	
IV	T-IV-5	Seguridade social para todos os trabalhadores e trabalhadoras: Reformular o sistema de seguridade social de forma a contemplar todos os trabalhadores, garantindo a manutenção e proteção trabalhista e previdenciária efetiva, assegurando sustentabilidade financeira e social de longo prazo, e incorporando o compromisso intergeracional de manter direitos sociais consistentes e confiáveis. Esta diretriz deve orientar o planejamento estratégico do mundo do trabalho, considerando os impactos das transformações tecnológicas, das estratégias empresariais e das novas formas de ocupação sobre a proteção social.	PR-IV-1	PR-IV-1	Seguridade social para todos os trabalhadores e trabalhadoras: Reformular o sistema de seguridade social de forma a contemplar todos os trabalhadores, garantindo a manutenção e proteção trabalhista e previdenciária efetiva, assegurando sustentabilidade financeira e social de longo prazo, e incorporando o compromisso intergeracional de manter direitos sociais consistentes e confiáveis. Esta diretriz deve orientar o planejamento estratégico do mundo do trabalho, considerando os impactos das transformações tecnológicas, das estratégias empresariais e das novas formas de ocupação sobre a proteção social.	Aprimorar os mecanismos de proteção social e inclusão produtiva para todos os trabalhadores e trabalhadoras, com foco na sustentabilidade e na capacidade de resposta às inovações tecnológicas e às novas formas de trabalho, assegurando abrangência efetividade no século XXI.	111	MAIORIA	Trabalhadores	Seguridade social; universalidade; previdência; intergeracional
IV	T-IV-6	Programa de qualificação e transição justa para o trabalho na era digital - Instituição de medidas e políticas públicas de qualificação do empregado, com o objetivo de cooperação com o empregador de modo que a tecnologia seja um braço de melhorias e atividade laborativa fazendo com que a transição seja justa com garantias de direitos conquistados, inclusive com a instituição de um banco de colocação e recolocação do trabalhador ao mercado de trabalho.	MT-IV-2	MT-IV-2	Programa de qualificação e transição justa para o trabalho na era digital - Instituição de medidas e políticas públicas de qualificação do empregado, com o objetivo de cooperação com o empregador de modo que a tecnologia seja um braço de melhorias e atividade laborativa fazendo com que a transição seja justa com garantias de direitos conquistados, inclusive com a instituição de um banco de colocação e recolocação do trabalhador ao mercado de trabalho.	A proposta visa instituir políticas públicas de qualificação e recolocação profissional, assegurando uma transição justa diante das transformações tecnológicas. Fundamenta-se nos arts. 1º, III e IV; 6º; 7º; e 170 da Constituição Federal, que consagram a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a busca do pleno emprego. A criação de um banco de colocação e recolocação de trabalhadores reforça a cooperação entre Estado, empregadores e sociedade, alinhando-se aos princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalho decente e desenvolvimento sustentável. Busca-se garantir que a tecnologia atue como instrumento de melhoria da atividade laboral, preservando os direitos conquistados e promovendo inclusão produtiva, inovação responsável e justiça social.	42	MAIORIA	Trabalhadores	Qualificação; requalificação; transição digital; recolocação
IV	T-IV-7	Que eventuais concessões de incentivos fiscais e desoneração da folha de pagamento para a contratação de jovens, população negra e pessoas com deficiência, independente de gênero, seja feita mediante participação consultiva dos sindicatos dos trabalhadores, e com apresentação de contrapartidas mensuráveis por parte dos possíveis beneficiados, como manutenção e criação de empregos, valorização salarial, e de benefícios, por exemplo.	AP-IV-3 AP-IV-3 MS-IV-3	AP-IV-3 MS-IV-3	Garantir a redução da alíquota do IR, para os trabalhadores da Amazonia, em razão do alto custo regional, com isenção e faixas especiais que reconheçam o fator amazônico e a redução da jornada de trabalho baseada na escala 6X1, migrando para jornada mais humana (5X2), promovendo saúde, bem estar e equilíbrio familiar. Que eventuais concessões de incentivos fiscais e desoneração da folha de pagamento para a contratação de jovens, população negra e pessoas com deficiência, independente de gênero, seja feita mediante participação consultiva dos sindicatos dos trabalhadores, e com apresentação de contrapartidas mensuráveis por parte dos possíveis beneficiados, como manutenção e criação de empregos, valorização salarial, e de benefícios, por exemplo.	Garantir o PPA do governo federal na meta de igualdade social e redução da jornada de trabalho e formação continuada para as mudanças de trabalho diante a novas tecnologias para próximo século, fazendo isso será gerado mais vagas de trabalho e emprego, respeitando a igualdade de oportunidade e direitos fundamentais do trabalho. O fator amazônico deve ser considerado uma política trabalhista, fiscal e previdenciária, valorizando as especificidade e desafios únicos de trabalhadores amazônicos. Há um histórico de concessões de incentivos fiscais e desonerações da folha de pagamento, que não implicaram em melhorias no mercado de trabalho, conforme o estudo "Os setores que mais (des)empregam no Brasil", de autoria de Marcos Hecksher, publicado no Boletim Radar n.º 73. Conforme o pesquisador do IPEA, "Desde o início dessa política, os setores desonerados reduziram o número de empregos, enquanto os demais aumentaram as vagas." É preciso repensar a utilização de dispositivos que têm revelado impactos insuficientes ou ineficazes para melhoria do mercado de trabalho, com sobrecarga ao sistema de previdência e seguridade social.	37 23	MAIORIA MINORIA	Trabalhadores Trabalhadores	 Incentivos fiscais; contrapartidas; empregos; sindicatos
IV	T-IV-8	Criar legislação que assegure aos trabalhadores do setor público e privado igualdade salarial e direitos trabalhistas para funções idênticas; responsabilidade solidária entre contratantes e contratadas; punição para fraudes trabalhistas; e vínculos diretos de emprego. Propõe-se ainda que a legislação estabeleça critérios objetivos para diferenciar a prestação de serviço autônomo, cooperado, ou de economia solidária, das relações de emprego nas empresas e no terceiro setor, reforçando a fiscalização e punindo aqueles que utilizem a pejotização como forma de burlar a CLT. É essencial assegurar que trabalhadores submetidos a subordinação, habitualidade e pessoalidade tenham reconhecido seu vínculo empregatício, com todos os direitos garantidos. A modernização das relações de trabalho deve ocorrer com respeito à dignidade humana e à valorização do trabalho seguro, estável, continuado e decente.	RS-IV-3 RS-IV-3 GO-IV-3	RS-IV-3 GO-IV-3	Desenvolvimento de legislação sobre terceirização. Revisão da legislação que trata sobre a terceirização, Lei13.429/17, que alterou a Lei6.019/74, para limitar o trabalho terceirizado às atividades meio das empresas, proibindo a terceirização na atividade fim. Criar legislação que assegure aos trabalhadores do setor público e privado igualdade salarial e direitos trabalhistas para funções idênticas; responsabilidade solidária entre contratantes e contratadas; punição para fraudes trabalhistas; e vínculos diretos de emprego. Propõe-se ainda que a legislação estabeleça critérios objetivos para diferenciar a prestação de serviço autônomo, cooperado, ou de economia solidária, das relações de emprego nas empresas e no terceiro setor, reforçando a fiscalização e punindo aqueles que utilizem a pejotização como forma de burlar a CLT. É essencial assegurar que trabalhadores submetidos a subordinação, habitualidade e pessoalidade tenham reconhecido seu vínculo empregatício, com todos os direitos garantidos. A modernização das relações de trabalho deve ocorrer com respeito à dignidade humana e à valorização do trabalho seguro, estável, continuado e decente.	Acidentes, precarização das condições de trabalho, conflitos de representação, assim como a mazela do trabalho análogo forçado, por um lado, e queda na produtividade e desinteresse da juventude pelas ocupações são problemas avolumados pelo alastramento indiscriminado da terceirização, ainda pouco entendidos. A ampliação irrestrita da terceirização, permitida pela legislação atual, tem aprofundado a precarização das relações de trabalho, reduzindo salários, benefícios e estabilidade, além de enfraquecer a representação sindical. É necessário revisar o marco legal da terceirização, restabelecendo limites que assegurem condições isonômicas entre trabalhadores diretos e terceirizados. A crescente pejotização das relações de trabalho tem se tornado um dos maiores desafios à proteção social no Brasil. Essa prática, que disfarça vínculos empregatícios sob a forma de pessoa jurídica, fragiliza direitos trabalhistas, reduz arrecadação previdenciária e aprofunda desigualdades.	95 63	MINORIA MINORIA	Trabalhadores Trabalhadores	 Terceirização; pejotização; vínculo; fraude trabalhista

Subtema	Novo Número	Proposta Aglutinadora	Origem	Números Originais	Propostas Originais	Justificativas	Votos	Resultado	Bancada	Palavras-Chave
IV	T-IV-9	Criar um sistema nacional integrado que articule políticas de emprego, trabalho, assistência social, previdência e saúde, com protocolos unificados de atendimento e comitês tripartites regionais para coordenação. Estabelecer programas integrados para jovens e adultos em vulnerabilidade, unindo formação básica, capacitação técnica, microcrédito e intermediação de mão de obra. Criar políticas para promoção da redução da jornada de trabalho com ganhos de produtividade e distribuição dos benefícios das inovações tecnológicas e da automação. Fortalecer e financiar estratégias de desenvolvimento baseadas na economia circular, popular, solidária e criativa, com incubação, assessoria técnica, proteção previdenciária e crédito subsidiado. Instituir fóruns permanentes de diálogo social sobre inovação e condições de trabalho. Garantir participação de trabalhadores nos conselhos de industrialização, inovação e transição ecológica. Implantar sistema digital de monitoramento e plataforma de boas práticas. Adotar parâmetros da Agenda do Trabalho Decente da OIT em todas as políticas de inclusão produtiva.	PE-IV-3	PE-IV-3	Criar um sistema nacional integrado que articule políticas de emprego, trabalho, assistência social, previdência e saúde, com protocolos unificados de atendimento e comitês tripartites regionais para coordenação. Estabelecer programas integrados para jovens e adultos em vulnerabilidade, unindo formação básica, capacitação técnica, microcrédito e intermediação de mão de obra. Criar políticas para promoção da redução da jornada de trabalho com ganhos de produtividade e distribuição dos benefícios das inovações tecnológicas e da automação. Fortalecer e financiar estratégias de desenvolvimento baseadas na economia circular, popular, solidária e criativa, com incubação, assessoria técnica, proteção previdenciária e crédito subsidiado. Instituir fóruns permanentes de diálogo social sobre inovação e condições de trabalho. Garantir participação de trabalhadores nos conselhos de industrialização, inovação e transição ecológica. Implantar sistema digital de monitoramento e plataforma de boas práticas. Adotar parâmetros da Agenda do Trabalho Decente da OIT em todas as políticas de inclusão produtiva.	A fragmentação das políticas de emprego, trabalho, assistência e previdência gera duplicidades, exclusão e ineficiência. Um sistema integrado amplia a proteção social, combate a pobreza e reduz desigualdades por meio da articulação federativa e da participação social. A vulnerabilidade só é superada quando educação, capacitação e oportunidades se combinam com o apoio a microempreendimentos. Os avanços tecnológicos e a automação devem beneficiar os trabalhadores com redução de jornada sem perda salarial, promovendo qualidade de vida e equilíbrio entre trabalho, família e formação. A economia circular, solidária e popular gera empregos sustentáveis e inclusão social. As inovações tecnológicas exigem diálogo democrático para preservar empregos e reduzir desigualdades. Trabalhadores devem participar da formulação de políticas de desenvolvimento e transição ecológica, fortalecendo a democracia econômica com proteção previdenciária aos autônomos e cooperados. Adoção da Agenda do Trabalho Decente assegura inclusão com dignidade e desenvolvimento humano.	73	MAIORIA	Trabalhadores	Integração de políticas; comitês tripartites; governança
IV	T-IV-10	Tornar efetivo, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o compartilhamento de dados específicos aos sindicatos representativos das categorias profissionais e patronais, com base no registro sindical (categoria e base territorial) e legislação vigente. Os dados analíticos dos trabalhadores como: nome do empregado, gênero, idade, data de admissão, função exercida e, quando aplicável, data da demissão, permite que o sindicato possa realizar políticas específicas para o benefício dos seus representados uma vez que possuirá o perfil exato de sua categoria. O mesmo se aplica para representação empresarial que também teria acesso ao cadastro das empresas de sua representação.	CE-IV-2	CE-IV-2	Tornar efetivo, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o compartilhamento de dados específicos aos sindicatos representativos das categorias profissionais e patronais, com base no registro sindical (categoria e base territorial) e legislação vigente. Os dados analíticos dos trabalhadores como: nome do empregado, gênero, idade, data de admissão, função exercida e, quando aplicável, data da demissão, permite que o sindicato possa realizar políticas específicas para o benefício dos seus representados uma vez que possuirá o perfil exato de sua categoria. O mesmo se aplica para representação empresarial que também teria acesso ao cadastro das empresas de sua representação.	A disponibilização dos dados solicitados — que são fundamentais para que os sindicatos cumpram sua missão constitucional e protejam os trabalhadores — é juridicamente viável e amparada pela LGPD, desde que seguidas as condições apresentadas. O compartilhamento deve ser realizado exclusivamente com as entidades sindicais legalmente constituídas e com escopo limitado à sua base territorial e categoria, conforme estabelecido no registro sindical. O acesso e tratamento dos dados deverão ocorrer exclusivamente para finalidades legítimas, identificação de eventuais irregularidades e a formulação de políticas coletivas de proteção ao trabalhador. Além disso, as entidades sindicais serão submetidas a cláusulas de sigilo e responsabilização quanto ao uso correto dessas informações.	73	MAIORIA	Trabalhadores	Dados administrativos; sindicatos; transparência; MTE