				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 078	30/09/2025

Sumário:

- AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - UMA ESTRATÉGIA PARA CRESCIMENTO ORGANIZACIONAL
- POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A PRIMEIRA INFÂNCIA - DESENVOLVIMENTO INTEGRAL DA PRIMEIRA INFÂNCIA.- ALTERAÇÃO
- PROCURAÇÃO ELETRÔNICA - PLATAFORMA DIGITAL MEU INSS - SEM EFEITO
- SEMANA NACIONAL DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE OS CUIDADOS COM AS GESTANTES E AS MÃES
- LICENÇA-MATERNIDADE - PRORROGAÇÃO EM ATÉ 120 DIAS E AMPLIAÇÃO DO PRAZO DE RECEBIMENTO



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO UMA ESTRATÉGIA PARA CRESCIMENTO ORGANIZACIONAL

Os sistemas de avaliação de desempenho são ferramentas fundamentais na gestão de pessoas. Eles permitem medir de forma justa e transparente o que o colaborador entrega, identificar onde precisa melhorar e alinhar suas atividades com os objetivos estratégicos da empresa. Além disso, servem como base para decisões de promoção, remuneração, treinamentos e planos de carreira.

Um exemplo prático: imagine uma empresa de tecnologia em que o desempenho de um desenvolvedor é avaliado não apenas pela quantidade de códigos entregues, mas também pela qualidade, inovação e capacidade de trabalhar em equipe. Esse processo torna a análise mais completa e direciona melhor as ações de desenvolvimento.

Avaliando resultados com clareza

O primeiro objetivo de uma avaliação é medir o desempenho real do colaborador em comparação com o esperado. Isso deve ocorrer de forma objetiva e transparente.

Por exemplo: um vendedor que tinha como meta vender 100 contratos no trimestre, mas alcançou 120, demonstra desempenho acima do esperado. Já aquele que vendeu 80 pode ter o desempenho entendido em conjunto com fatores como falta de capacitação ou mercado retraído.

Detectando necessidades de aprimoramento

Outro ponto essencial é identificar competências a serem desenvolvidas. Quando o gestor percebe que um colaborador tem dificuldade em comunicação ou liderança, pode oferecer treinamentos específicos, mentorias ou coaching.

Na prática, um colaborador que domina a parte técnica, mas tem dificuldades em apresentar projetos, pode ser inscrito em um curso de oratória, aumentando suas chances de assumir cargos de maior responsabilidade.

Alinhando metas individuais ao negócio

A avaliação também serve para conectar os objetivos pessoais e de equipe às metas da empresa. Isso garante que todos remem na mesma direção.

Por exemplo: se a estratégia da empresa é expandir para o mercado digital, os profissionais de marketing precisam ser avaliados não apenas por campanhas tradicionais, mas também pelo impacto das ações online.

O poder do retorno constante

Dar feedback estruturado é um dos maiores ganhos desse processo. O colaborador deve receber retornos claros sobre seus pontos fortes e áreas de melhoria.

Um exemplo: em vez de dizer apenas "você precisa melhorar sua organização", o gestor pode ser específico: "Notei que suas entregas têm atrasado em duas ou três ocasiões, o que impacta o time. Sugiro usar ferramentas de gestão de tarefas para facilitar seu controle". Isso torna o feedback construtivo e aplicável.

Base para decisões estratégicas

A avaliação de desempenho é também um instrumento de apoio para decisões gerenciais. Com ela, a empresa sabe quem merece uma promoção, quem precisa de um plano de desenvolvimento e quem pode estar desalinhado com a função atual.

Por exemplo, em uma fábrica, se um operador demonstra alto desempenho e liderança natural com os colegas, pode ser considerado para um cargo de supervisor, enquanto outro pode ser direcionado a treinamentos antes de receber novas responsabilidades.

Impactos positivos na gestão de pessoas

Crescimento Individual e Profissional

Com clareza sobre seus pontos fortes e fracos, o colaborador consegue focar em seu desenvolvimento, aumentando sua competitividade no mercado e sua relevância dentro da empresa.

Engajamento e Motivação

Quando o processo é justo e transparente, os profissionais sentem-se valorizados. Isso aumenta o engajamento, reduz a rotatividade e fortalece a colaboração.

Tomada de Decisão Baseada em Dados

Com dados concretos, os gestores podem tomar decisões mais assertivas sobre quem promover, onde investir em capacitação e como ajustar funções para melhor aproveitamento de talentos.

Cultura de Melhoria Contínua

A avaliação não deve ser vista como um evento isolado, mas como um processo que estimula evolução constante. Ela corrige falhas, fortalece acertos e ajuda a empresa a manter a competitividade.

Ciclo de Feedback Permanente

Um ambiente em que gestores e colaboradores trocam feedback regularmente favorece ajustes rápidos, evita problemas maiores e fortalece o aprendizado organizacional.

Conclusão

A avaliação de desempenho não é apenas uma formalidade da gestão de pessoas, mas uma ferramenta estratégica para desenvolver talentos, alinhar esforços com os objetivos da empresa e criar um ambiente de trabalho justo e produtivo. Quando bem aplicada, ela transforma informações em decisões inteligentes e prepara tanto o colaborador quanto a organização para os desafios futuros.



POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A PRIMEIRA INFÂNCIA DESENVOLVIMENTO INTEGRAL DA PRIMEIRA INFÂNCIA.- ALTERAÇÃO

A Lei nº 15.220, de 26/09/25, DOU de 29/09/25, alterou a Lei nº 13.257, de 08/03/16, DOU de 09/03/16 (RT 020/2016), que dispôs sobre as políticas públicas para a primeira infância, para criar sistema nacional de informação sobre o desenvolvimento integral da primeira infância. Na íntegra:

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O art. 11 da Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016 (Marco Legal da Primeira Infância), passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 3º e 4º:

"Art. 11 - (...)

(...)

§ 3º - Para atender ao disposto neste artigo, será implementado, em articulação com os entes federados, sistema nacional de informação sobre o desenvolvimento integral da primeira infância, com integração dos bancos de dados das áreas de saúde, educação, assistência social e proteção.

§ 4º - O sistema de que trata o § 3º contará também com informações detalhadas sobre creches e demais instituições de atendimento à primeira infância, de forma a assegurar a qualidade da oferta de educação infantil, nos termos do disposto no art. 16 desta Lei e na legislação educacional." (NR)

Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 26 de setembro de 2025; 204º da Independência e 137º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Macaé Maria Evaristo dos Santos
Camilo Sobreira de Santana
Simone Nassar Tebet
Alexandre Rocha Santos Padilha
Vinícius Marques de Carvalho



PROCURAÇÃO ELETRÔNICA - PLATAFORMA DIGITAL MEU INSS SEM EFEITO

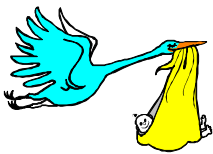
A Portaria Conjunta nº 24, de 25/09/25, DOU de 29/09/25, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, tornou sem efeito a Portaria Conjunta nº 22, de 23/09/25, DOU de 24/09/25 (RT 077/2025), que dispôs sobre o uso da procuração eletrônica na plataforma digital Meu INSS. Na íntegra:

A Diretora de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão e a Diretora de Tecnologia da Informação do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhes confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 35014.355129/2025-44, resolvem:

Art. 1º - Fica sem efeito a Portaria Conjunta DIRBEN/DTI-INSS Nº 22, de 23 de setembro de 2025, publicada no Diário Oficial da União nº 182, de 24 de setembro de 2025, que dispõe sobre o uso da procuração eletrônica na plataforma digital Meu INSS.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MÁRCIA ELIZA DE SOUZA / Diretora de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão
LÉA BRESSY AMORIM / Diretora de Tecnologia da Informação



SEMANA NACIONAL DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE OS CUIDADOS COM AS GESTANTES E AS MÃES

A Lei nº 15.221, de 29/09/25, DOU de 30/09/25, instituiu a Semana Nacional de Conscientização sobre os Cuidados com as Gestantes e as Mães. Na íntegra:

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Fica instituída a Semana Nacional de Conscientização sobre os Cuidados com as Gestantes e as Mães, com ênfase nos primeiros 1.000 (mil) dias, que compreende o período da gestação até o final do segundo ano de vida do bebê, a ser celebrada, anualmente, na semana do dia 15 de agosto.

Art. 2º - A semana nacional de que trata esta Lei será destinada:

I - à divulgação dos direitos e dos cuidados relacionados à saúde das gestantes, das mães de bebês e dos bebês, incluída assistência à mulher durante a preparação da gestação, a gestação, o pré-parto, o parto e o puerpério;

II - à informação sobre os direitos trabalhistas da gestante, da mãe trabalhadora e da mãe estudante;

III - à divulgação dos direitos da mulher relacionados ao bebê, incluído o direito ao aleitamento materno em qualquer ambiente, à formação de vínculo afetivo, à alimentação complementar saudável, à vacinação, ao acompanhamento pediátrico e ao acesso a creche;

IV - à divulgação da importância, para a saúde da mulher, do apoio paterno no cuidado com a gestação, o parto e o puerpério e em todas as atividades do lar, bem como à divulgação das vantagens do aleitamento materno até, pelo menos, 6 (seis) meses de vida do bebê;

V - à valorização do cuidado paterno, com incentivo à inclusão do pai no pré-natal, no acompanhamento do parto, na creche e nos demais serviços que atendam gestantes ou crianças;

VI - à prevenção de acidentes e à adoção de cuidados para evitar a exposição precoce da criança à comunicação mercadológica, o uso precoce de telas e o consumo de alimentos e bebidas que contribuam para a obesidade, segundo orientações do Ministério da Saúde e da Sociedade Brasileira de Pediatria;

VII - ao estímulo ao desenvolvimento integral da primeira infância, com ênfase nos primeiros 1.000 (mil) dias de vida.

§ 1º - Inclui-se entre os objetivos da semana nacional de que trata esta Lei a conscientização dos órgãos responsáveis sobre a ambiência destinada às gestantes e às mulheres com filhos na primeira infância que se encontrem sob custódia em unidades

de privação de liberdade, de forma a atender às normas sanitárias e assistenciais do Sistema Único de Saúde (SUS) para o acolhimento do filho, com vistas ao cuidado integral da criança.

§ 2º - Atenção prioritária será dada à conscientização social sobre os direitos das gestantes e mães de crianças com deficiência, das gestantes e mães das comunidades tradicionais, das gestantes e mães adolescentes e das gestantes e mães em situação de alta vulnerabilidade.

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de setembro de 2025; 204º da Independência e 137º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Osmar Ribeiro de Almeida Junior
Macaé Maria Evaristo dos Santos
Camilo Sobreira de Santana
Márcia Helena Carvalho Lopes
Simone Nassar Tebet
Alexandre Rocha Santos Padilha
Luiz Marinho



LICENÇA-MATERNIDADE - PRORROGAÇÃO EM ATÉ 120 DIAS E AMPLIAÇÃO DO PRAZO DE RECEBIMENTO

A Lei nº 15.222, de 29/09/25, DOU de 30/09/25, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para prorrogar a licença-maternidade em até 120 dias após a alta hospitalar do recém-nascido e de sua mãe; e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para ampliar o prazo de recebimento do salário-maternidade. Na íntegra:

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 7º:

"Art. 392 - (...)

(...)

§ 7º - Em caso de internação hospitalar que supere o prazo de 2 (duas) semanas previsto no § 2º deste artigo, desde que comprovado o nexo com o parto, a licença-maternidade poderá se estender em até 120 dias após a alta da mãe e do recém-nascido, descontado o tempo de repouso anterior ao parto." (NR)

Art. 2º - O art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte § 3º:

"Art. 71 - (...)

(...)

§ 3º - Na hipótese de internação hospitalar da segurada ou do recém-nascido que supere o prazo de 2 semanas, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, o salário-maternidade será devido durante o período de internação e por mais 120 dias após a alta, descontado o tempo de recebimento do benefício anterior ao parto." (NR)

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de setembro de 2025; 204º da Independência e 137º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Osmar Ribeiro de Almeida Junior
Macaé Maria Evaristo dos Santos
Márcia Helena Carvalho Lopes
Simone Nassar Tebet
Alexandre Rocha Santos Padilha