

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 084	21/10/2025

Sumário:

- ESTABILIDADE NO EMPREGO EM CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS - GARANTIAS ESPECÍFICAS PARA O TRABALHADOR
- AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS - UMA FERRAMENTA ESTRATÉGICA PARA O CRESCIMENTO PROFISSIONAL E ORGANIZACIONAL
- MÉDICO-RESIDENTE - CONCESSÃO DE MORADIA E O PAGAMENTO DE AUXÍLIO-MORADIA



ESTABILIDADE NO EMPREGO EM CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS GARANTIAS ESPECÍFICAS PARA O TRABALHADOR

Uma das estabilidades mais comuns previstas em convenções e acordos coletivos é a pré-aposentadoria. Ela garante que o trabalhador que está próximo de se aposentar não seja dispensado sem justa causa dentro de um determinado período antes de adquirir o direito à aposentadoria.

Por exemplo, um acordo coletivo pode prever que o empregado que esteja a até 12 meses da aposentadoria tenha estabilidade, ou seja, não possa ser demitido sem justa causa.

A jurisprudência entende que a demissão do trabalhador dentro desse período pode ser considerada obstativa, isto é, feita com o intuito de impedir a aquisição de um direito. Imagine um empregado que trabalha há 29 anos na empresa e está a poucos meses de completar o tempo necessário para se aposentar. Caso ele seja demitido sem motivo justo, a dispensa pode ser revertida judicialmente, com direito à reintegração.

Estabilidade por tempo determinado

Alguns acordos coletivos estabelecem estabilidade por um período fixo, como durante a vigência do próprio acordo coletivo ou por prazo previamente definido entre as partes.

Um exemplo prático é quando uma categoria negocia que, durante a validade do acordo — digamos, de dois anos —, não haverá demissões sem justa causa, garantindo ao trabalhador segurança no vínculo de emprego e previsibilidade na sua situação profissional.

Essa modalidade de estabilidade é especialmente útil em períodos de reajustes salariais, reestruturações ou fusões empresariais, pois evita dispensas arbitrárias que poderiam desestabilizar o ambiente de trabalho.

Estabilidade para categorias específicas

Há também estabilidades voltadas a grupos específicos de trabalhadores, como dirigentes sindicais e membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Essas garantias visam proteger o exercício de funções representativas, evitando que o trabalhador sofra retaliações por defender os interesses da categoria ou atuar na segurança do trabalho.

Por exemplo, o dirigente sindical possui estabilidade desde o registro de sua candidatura até um ano após o término do mandato, conforme prevê a CLT. Da mesma forma, o cipeiro (membro da CIPA) não pode ser dispensado sem justa causa desde sua eleição até um ano após o fim de seu mandato.

Em muitos casos, acordos coletivos ampliam essas proteções, incluindo suplentes ou representantes de outras comissões internas, reforçando o papel participativo dos trabalhadores na empresa.

Estabilidade condicionada a requisitos específicos

Algumas estabilidades previstas em convenções ou acordos coletivos são condicionadas ao atendimento de certos critérios, como tempo mínimo de serviço, frequência em treinamentos, ou participação em programas institucionais.

Por exemplo, uma norma coletiva pode assegurar estabilidade de seis meses a trabalhadores que concluam determinado curso de qualificação promovido pela empresa ou pelo sindicato.

Essa modalidade de estabilidade estimula o engajamento profissional e o aperfeiçoamento técnico, funcionando como uma contrapartida entre empregador e empregado: o trabalhador se compromete com o desenvolvimento profissional, e a empresa, em troca, assegura sua permanência por um período definido.

Aspectos fundamentais a considerar

Antes de presumir qualquer estabilidade, é essencial verificar a convenção ou o acordo coletivo aplicável à categoria. As garantias variam conforme o setor, a entidade sindical e as condições negociadas — não há estabilidade genérica válida para todos os trabalhadores.

Além disso, se o empregador descumprir a estabilidade prevista, o empregado poderá requerer reintegração ao cargo ou indenização substitutiva, conforme estabelecido na norma coletiva.

Para que essas garantias tenham validade, as cláusulas de estabilidade devem ser claras, objetivas e específicas, indicando quem são os beneficiários, quais as condições de aplicação e o período de duração da proteção.

Conclusão

As estabilidades previstas em convenções e acordos coletivos representam um importante instrumento de proteção social e segurança jurídica nas relações de trabalho. Elas reforçam a valorização do trabalhador e promovem um ambiente de trabalho mais equilibrado e previsível.

Para o gestor de recursos humanos, conhecer e aplicar corretamente essas normas é essencial para evitar conflitos trabalhistas e garantir o cumprimento das obrigações legais e coletivas.



AValiação por Competências - Uma Ferramenta Estratégica para o Crescimento Profissional e Organizacional

A avaliação de desempenho baseada em competências é uma metodologia moderna que vai além da análise de resultados. Ela considera o “saber fazer” (conhecimento e habilidade) e o “querer fazer” (atitude e comportamento), proporcionando uma visão mais equilibrada do desempenho do colaborador.

Enquanto métodos tradicionais medem apenas metas e números, essa abordagem busca compreender como o profissional contribui para o sucesso da empresa, avaliando se ele demonstra as competências essenciais para sua função e para o alcance dos objetivos organizacionais.

Por exemplo, um analista de atendimento pode atingir todas as metas de produtividade, mas se não demonstrar empatia ou boa comunicação, há um indicativo de que suas competências comportamentais precisam ser desenvolvidas.

Como a avaliação baseada em competências é aplicada na prática

1. Mapeamento e Análise de Habilidades

O primeiro passo é identificar as competências técnicas (hard skills) e comportamentais (soft skills) necessárias para cada cargo.

Exemplo prático: Um programador deve dominar linguagens de programação (hard skill), mas também precisa saber trabalhar em equipe e comunicar ideias com clareza (soft skill).

A partir daí, o gestor ou RH avalia se o colaborador demonstra essas habilidades no seu cotidiano, utilizando ferramentas como formulários estruturados, autoavaliação, feedback de pares e relatórios de desempenho.

2. Observação de Comportamentos e Atitudes

A metodologia valoriza o comportamento consistente ao longo do tempo. Mais do que avaliar apenas o resultado final, analisa-se como o colaborador age diante de desafios, como reage a mudanças e como contribui para o ambiente de trabalho.

Exemplo prático: Um líder que atinge metas, mas centraliza decisões e não compartilha conhecimento, pode estar comprometendo o desenvolvimento da equipe — algo que a avaliação comportamental ajuda a detectar.

Essa observação contínua permite que o RH e os gestores tenham uma visão mais precisa do potencial de cada profissional.

3. Base para Decisões Estratégicas no RH

Os dados obtidos por meio dessa avaliação se tornam insumos valiosos para decisões estratégicas de gestão de pessoas.

Ela pode orientar:

- Planos de treinamento direcionados às competências que precisam ser fortalecidas;
- Promoções e progressões de carreira, com base em desempenho comprovado;
- Recrutamento interno, aproveitando talentos já existentes na organização.

Exemplo prático: Um colaborador que demonstra forte capacidade de liderança pode ser preparado para assumir uma posição de gestor por meio de um plano de desenvolvimento individual.

Vantagens e resultados positivos da avaliação por competências

Desenvolvimento Direcionado e Eficaz

Com base nos resultados da avaliação, é possível criar programas de capacitação personalizados, evitando treinamentos genéricos. Isso otimiza tempo e recursos, além de aumentar o engajamento dos colaboradores.

Compreensão Ampla do Profissional

O método oferece uma visão 360 graus do colaborador — unindo desempenho técnico e comportamental — o que possibilita uma análise mais justa e equilibrada.

Alinhamento com os Objetivos da Empresa

Quando as competências avaliadas estão alinhadas com a estratégia organizacional, a empresa garante que todos caminhem na mesma direção.

Exemplo prático: Se a inovação é um valor estratégico, as avaliações devem incluir competências como criatividade e capacidade de propor melhorias.

Transparência e Clareza no Processo

Ao definir critérios objetivos e comunicá-los claramente, o processo se torna mais transparente. O colaborador entende exatamente quais competências são esperadas e como será avaliado, fortalecendo a confiança entre equipe e gestão.

Uma ferramenta que une crescimento e estratégia

A avaliação de desempenho baseada em competências é muito mais do que uma ferramenta de medição — é um instrumento de desenvolvimento humano e estratégico.

Ela permite que empresas valorizem comportamentos que impulsionam resultados, ao mesmo tempo em que oferecem ao colaborador clareza sobre seu papel e oportunidades de crescimento.

Quando bem aplicada, essa metodologia transforma o RH em um agente ativo de evolução organizacional, promovendo melhores profissionais, melhores equipes e melhores resultados.



MÉDICO-RESIDENTE CONCESSÃO DE MORADIA E O PAGAMENTO DE AUXÍLIO-MORADIA

O Decreto nº 12.681, de 20/10/25, DOU de 21/10/25, regulamentou o art. 4º, § 5º, inciso III, da Lei nº 6.932, 07/07/81, para dispor sobre a concessão de moradia e o pagamento de auxílio-moradia ao médico-residente. Na íntegra:

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 4º, § 5º, inciso III, da Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981,

Decreta:

Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º - Este Decreto regulamenta o art. 4º, § 5º, inciso III, da Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981, para dispor sobre a concessão de moradia e o pagamento de auxílio-moradia ao médico-residente.

Art. 2º - A concessão de moradia ou o pagamento de auxílio-moradia ao médico-residente será realizado por instituição ofertante de Programa de Residência Médica, observado o seguinte:

I - terá duração igual à da residência médica;

II - será cancelado, caso o médico-residente seja desligado do Programa, independentemente do motivo do desligamento; e

III - poderá ser usufruído ainda que o médico-residente esteja afastado por motivo de licença-médica, licença-maternidade ou extensão de licença-maternidade.

Parágrafo único - O pagamento de auxílio-moradia somente ocorrerá quando a instituição ofertante não dispuser de estrutura habitacional destinada à concessão de moradia.

Art. 3º - O médico-residente poderá requerer a concessão de moradia ou o pagamento de auxílio-moradia, desde que matriculado e com vínculo ativo em Programa de Residência Médica de especialidade, de área de atuação ou de ano adicional.

Concessão de moradia

Art. 4º - A concessão de moradia consiste no fornecimento, pela instituição ofertante do Programa de Residência Médica, de estrutura habitacional destinada ao domicílio temporário do médico-residente.

Art. 5º - A concessão de moradia é um benefício personalíssimo e intransferível do médico-residente, de caráter temporário, que poderá ser requerido a qualquer tempo enquanto estiver matriculado e com vínculo ativo em Programa de Residência Médica.

Parágrafo único - O médico-residente que optar por não utilizar a moradia disponibilizada não fará jus ao recebimento de auxílio-moradia.

Art. 6º - A moradia será concedida ao médico-residente, observada a seguinte ordem de prioridade:

- I - inscrição no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal - CadÚnico; ou
- II - ingresso no Programa de Residência Médica por meio de ações afirmativas.

Art. 7º - A estrutura habitacional destinada à moradia do médico-residente:

I - oferecerá, no mínimo, espaços destinados ao sono e ao descanso, à higiene pessoal, ao preparo e consumo de alimentos e à limpeza geral, com infraestrutura adequada, interligados aos serviços essenciais de esgoto, energia elétrica e fornecimento de água;

II - poderá ser disponibilizada em quarto individual ou compartilhado, de acordo com as características da edificação; e

III - poderá ser substituída, no interesse da instituição ofertante, por outro imóvel equivalente, mediante aviso prévio ao médico-residente de, no mínimo, trinta dias.

Art. 8º - A instituição ofertante de Programa de Residência Médica será responsável pelos ônus relativos à propriedade e à posse imobiliária, compreendidos os tributos, as taxas, as contribuições condominiais e os custos referentes à manutenção estrutural do imóvel, incluídas as despesas ordinárias e extraordinárias da edificação.

Art. 9º - O médico-residente será responsável pelos ônus associados aos custos dos serviços públicos consumidos no período de ocupação, como o consumo de energia elétrica, água, internet e telefonia.

Art. 10 - Ato da autoridade máxima da instituição ofertante de Programa de Residência Médica disporá sobre:

- I - as responsabilidades do médico-residente;
- II - as condições de uso da moradia; e
- III - o procedimento para a desistência da moradia.

Auxílio-moradia

Art. 11 - O médico-residente fará jus ao recebimento de auxílio-moradia, na hipótese de a instituição ofertante não disponibilizar estrutura habitacional para moradia, nos termos do disposto nos art. 4º a art. 10.

§ 1º - O auxílio-moradia será pago mensalmente, a partir do mês seguinte ao do seu deferimento, e corresponderá a 10% (dez por cento) do valor da bolsa de residência médica.

§ 2º - O Ministério da Saúde ou o Ministério da Educação poderá custear o pagamento do auxílio-moradia relativo às bolsas em que figurar como órgão financiador junto à instituição ofertante de Programa de Residência Médica.

Vigência

Art. 12 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 20 de outubro de 2025; 204º da Independência e 137º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

