

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 042

27/05/2025

Sumário:

- DADOS ECONÔMICOS - JUNHO/2025
- TABELA INSS - JUNHO/2025
- TABELA IRRF - JUNHO/2025
- ÍNDICES ECONÔMICOS - PERÍODO 04/2024 ATÉ 04/2025
- SAÚDE EMOCIONAL NO TRABALHO - ATUAÇÃO ESTRATÉGICA DO RH NA PREVENÇÃO DO BURNOUT
- POLÍTICA NACIONAL DE HUMANIZAÇÃO DO LUTO MATERNO E PARENTAL E REGISTRO DE CRIANÇA NASCIDA MORTA
- NORMAS PROCEDIMENTAIS EM MATÉRIA DE BENEFÍCIOS - PROCESSO ADMINISTRATIVO PREVIDENCIÁRIO - ALTERAÇÃO



DADOS ECONÔMICOS - JUNHO/2025

DADOS ECONÔMICOS	VALOR (R\$)
SALÁRIO MÍNIMO	1.518,00
SALÁRIO-FAMÍLIA (remuneração até R\$ 1.906,04)	65,00
Teto de Contribuição Previdenciária - Empregados	8.157,41
Salário-Maternidade - Limite de compensação na GPS - A partir de 01/02/25 (Lei nº 14.520/23)	46.366,19

Notas:

- A Portaria Interministerial nº 6, de 10/01/25, DOU de 13/01/25, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 12.342, de 30/12/24, DOU de 31/12/24, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2025.
- A Portaria Interministerial nº 2, de 11/01/24, DOU de 12/01/24, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo INSS a partir de janeiro/2024 e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 11.864, de 27/12/23, DOU de 27/12/23, Edição Extra, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/24.
- A Medida Provisória nº 1.172, de 01/05/23, DOU de 01/05/23, Edição Extra, fixou em R\$ 1.320,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/05/23.

- A Portaria Interministerial nº 26, de 10/01/23, DOU de 11/01/23, do Ministério do Trabalho e Previdência, dispôs sobre o reajuste dos benefícios, a partir de janeiro/2023, pagos pelo INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- A Lei nº 14.520, de 09/01/23, DOU de 10/01/23, fixou o subsídio de Ministro do Supremo Tribunal Federal, para o período de 01/04/23 a 31/01/24 (Salário-Maternidade - Limite de compensação na GPS).
- A Medida Provisória nº 1.143, de 12/12/22, DOU de 12/12/22, edição extra, fixou em R\$ 1.302,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/23.



TABELA INSS - JUNHO/2025

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)*	ALÍQUOTA PROGRESSIVA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS*
até 1.518,00	7,5%
de 1.518,01 até 2.793,88	9%
de 2.793,89 até 4.190,83	12 %
de 4.190,84 até 8.157,41	14%

Cálculo:

A alíquota deverá ser aplicada de forma progressiva por faixas de remuneração do empregado.

Exemplo: Se um determinado empregado ganha R\$ 2.000,00, calculando progressivamente temos:

$$1.518,00 \times 7,5\% = 113,85$$

$$2.000,00 - 1.518,00 = 482,00 \times 9\% = 43,38$$

Assim, $113,85 + 43,38 = \text{R\$ } 157,23$, será o valor à ser descontado do empregado.

Nota: A alíquota deverá ser aplicada de forma progressiva por faixas de remuneração do empregado.

TABELA SIMPLIFICADA (CÁLCULO DIRETO)

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PROGRESSIVA	PARCELA A DEDUZIR (R\$)
até 1.518,00	7,5%	-
de 1.518,01 até 2.793,88	9%	22,77
de 2.793,89 até 4.190,83	12%	106,59
de 4.190,84 até 8.157,41	14%	190,41

Tomando o mesmo exemplo anterior. calculando sucessivamente temos:

$$(2.000,00 \times 9\%) - \text{R\$ } 22,27 = \text{R\$ } 157,23$$

Nota: A terceira coluna (parcela a deduzir) foi calculada da seguinte forma:

$$\text{R\$ } 22,77 = [(9\% - 7,5\%) \times 1.518,00]$$

$$\text{R\$ } 106,59 = [(12\% - 9\%) \times \text{R\$ } 2.793,88] + \text{R\$ } 22,77$$

$$\text{R\$ } 190,41 = [(14\% - 12\%) \times 4.190,83] + \text{R\$ } 106,59$$

Notas:

- A Portaria Interministerial nº 6, de 10/01/25, DOU de 13/01/25, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- O Decreto nº 12.342, de 30/12/24, DOU de 31/12/24, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2025.
- A Portaria Interministerial nº 2, de 11/01/24, DOU de 12/01/24, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo INSS a partir de janeiro/2024 e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.

- O Decreto nº 11.864, de 27/12/23, DOU de 27/12/23, Edição Extra, dispôs sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/24.
- A Medida Provisória nº 1.172, de 01/05/23, DOU de 01/05/23, Edição Extra, fixou em R\$ 1.320,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/05/23.
- A Portaria Interministerial nº 26, de 10/01/23, DOU de 11/01/23, do Ministério do Trabalho e Previdência, dispôs sobre o reajuste dos benefícios, a partir de janeiro/2023, pagos pelo INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/19, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18/06/04.
- A Medida Provisória nº 1.143, de 12/12/22, DOU de 12/12/22, edição extra, fixou em R\$ 1.302,00 o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 01/01/23.



TABELA IRRF - JUNHO/2025

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 2.428,80	0	0
De 2.428,81 até 2.826,65	7,5	182,16
De 2.826,66 até 3.751,05	15	394,16
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	675,49
Acima de 4.664,68	27,5	908,73

DEDUÇÃO DA RENDA BRUTA:

- Dependentes = R\$ 189,59;
- INSS descontado;
- Pensão Alimentícia (judicial); e
- Contribuição paga à previdência privada.

Desconto simplificado mensal

Alternativamente, caso seja mais benéfico ao contribuinte, essas deduções poderão ser substituídas por desconto único, correspondente a 25% do valor máximo da faixa com alíquota zero da tabela progressiva mensal, equivalente ao valor de R\$ 528,00.

DISPENSA DE RETENÇÃO IGUAL OU INFERIOR A R\$ 10,00:	SÃO CONSIDERADOS DEPENDENTES:	NOTA:
De acordo com o art. 67, da Lei nº 9.430, de 27/12/96, DOU de 30/12/96 (RT 005/97), repetidas pelo Ato Declaratório (normativo) nº 15, de 19/02/97 (RT 016/97) e pela Instrução Normativa nº 85, de 30/12/96, DOU de 31/12/96, da Secretaria da Receita Federal, a partir de 01/01/97, fica dispensada a retenção do IRRF, cujo o valor seja inferior ou igual a R\$ 10,00.	<ul style="list-style-type: none"> • o cônjuge; • o companheiro ou a companheira, desde que haja vida em comum por mais de 5 anos, ou por período menor se da união resultou filho; • a filha, o filho, a enteada ou o enteado, até 21 anos, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho (até 24 anos, se estiverem cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau); • o menor pobre, até 21 anos, que o contribuinte crie e eduque e do qual detenha a guarda judicial; • o irmão, o neto ou o bisneto, sem arrimo dos pais, até 21 anos, desde que o contribuinte detenha a guarda judicial, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho (até 24 anos, se estiverem cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau); • os pais, os avós ou os bisavós, desde que não auferam rendimentos, tributáveis ou não, superiores ao limite de isenção mensal de R\$ 900,00; • o absolutamente incapaz, do qual o contribuinte seja tutor ou curador. <p><i>Fds.: art. 37 da Instrução Normativa nº 25, de 29/04/96, DOU 02/05/96</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para fins de desconto do imposto na fonte, os beneficiários deverão informar à fonte pagadora os dependentes que serão utilizados na determinação da base de cálculo. No caso de dependentes comuns, a declaração deverá ser firmada por ambos os cônjuges. • É vedada a dedução concomitante de um mesmo dependente na determinação da base de cálculo de mais de um contribuinte, exceto nos casos de alteração na relação de dependência no ano-calendário. • O responsável pelo pagamento da pensão não poderá efetuar a dedução do valor correspondente a dependente, exceto na hipótese de mudança na relação de dependência no decorrer do ano-calendário. • No caso de filhos de pais separados, o contribuinte poderá considerar, como dependentes, os que ficarem sob sua guarda em cumprimento de decisão judicial ou acordo homologado judicialmente. <p><i>Fds.: art. 37 da Instrução Normativa nº 25, de 29/04/96, DOU 02/05/96</i></p>

PLR - Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas

Valor do PLR anual (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do imposto (R\$)
--------------------------	--------------	------------------------------------

De 0,00 a 7.640,80	zero	zero
De 7.640,81 a 9.922,28	7,5	573,06
De 9.922,29 a 13.167,00	15	1.317,23
De 13.167,01 a 16.380,38	22,5	2.304,76
Acima de 16.380,38	27,5	3.123,78

Notas:

- A Medida Provisória nº 1.294, de 11/04/25, DOU de 14/04/25 (RT 030/2025), alterou os valores da tabela progressiva mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física de que trata o art. 1º da Lei nº 11.482, de 31/05/07, DOU de 31/05/07. A respectiva alteração, com vigência a partir de maio/2025, refere-se apenas a primeira faixa da tabela e consequentemente os valores das deduções.
- A Instrução Normativa nº 2.174, de 14/02/24, DOU de 16/02/24, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou as tabelas progressivas constantes dos Anexos II a IV e VII da Instrução Normativa nº 1.500, de 29/10/14, que dispõe sobre normas gerais de tributação relativas ao Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas.
- A Instrução Normativa nº 2.141, de 22/05/23, DOU de 24/05/23 (RT 042/2023), da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou a Instrução Normativa nº 1.500, de 29/10/14, DOU de 30/10/14, que dispôs sobre normas gerais de tributação relativas ao Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas, alterando a tabela do IRRF - PLR, com vigência a partir de maio/2023.
- A Medida Provisória nº 1.171, de 30/04/23, DOU de 30/04/23, Edição Extra, alterou a partir de 01/05/23, os valores da tabela mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física, bem como criou a opção do desconto mensal simplificado.



ÍNDICES ECONÔMICOS PERÍODO 04/2024 ATÉ 04/2025

PERÍODO MÊS/ANO	I B G E		F G V			FIPE/USP	DIEESE
	SELIC %	INPC %	IGP-M %	IGP %	IPC %	IPC %	ICV %
04/24	0,89	0,37	0,31	0,72	0,42	0,33	0,51
05/24	0,83	0,46	0,89	0,87	0,53	0,09	0,25
06/24	0,79	0,25	0,81	0,50	0,22	0,26	0,14
07/24	0,91	0,26	0,61	0,83	0,54	0,06	0,11
08/24	0,87	-0,14	0,29	0,12	-0,16	0,18	0,04
09/24	0,84	0,48	0,62	1,03	0,63	0,18	0,25
10/24	0,93	0,61	1,52	1,54	0,30	0,80	0,31
11/24	0,79	0,33	1,30	1,18	-0,13	1,17	1,52
12/24	0,93	0,48	0,94	0,87	0,31	0,34	0,27
01/25	1,01	0,00	0,27	0,11	0,02	0,24	1,26
02/25	0,99	1,48	1,06	1,00	1,18	0,51	0,49
03/25	0,96	0,51	-0,34	-0,50	0,44	0,62	0,47
04/25	1,06	0,48	0,24	0,30	0,52	0,45	0,35



SAÚDE EMOCIONAL NO TRABALHO ATUAÇÃO ESTRATÉGICA DO RH NA PREVENÇÃO DO BURNOUT

A saúde mental dos colaboradores deixou de ser um tabu e passou a ser um tema central na gestão de pessoas. Um ambiente de trabalho saudável e equilibrado reduz afastamentos, melhora a produtividade e fortalece a imagem institucional. Dentro desse contexto, o papel do RH é essencial para prevenir o burnout, uma síndrome causada por excesso de estresse no trabalho. A seguir, apresento uma abordagem clara e objetiva sobre como o setor de Recursos Humanos pode agir de maneira prática, com exemplos que facilitam a compreensão e a implementação de medidas preventivas.

Capacitação que salva: Informar para prevenir

Conscientização e treinamento

O primeiro passo para enfrentar o burnout é falar sobre ele. O RH deve promover campanhas internas de conscientização sobre saúde mental, com linguagem acessível e sem estigmas.

Exemplo prático: Realizar palestras mensais com psicólogos convidados para explicar como identificar sinais de esgotamento, como ansiedade excessiva, queda de produtividade e isolamento. Além disso, oferecer treinamentos para líderes, capacitando-os a reconhecer comportamentos de risco em suas equipes.

Suporte emocional: Ouvir, Acolher e Orientar

Apoio emocional

A empresa deve garantir aos colaboradores canais de escuta e orientação emocional, preservando o sigilo e o respeito.

Exemplo prático: Implantar um serviço de atendimento psicológico online, com agendamento confidencial, além de grupos de escuta ativa mediados por profissionais.

Ambiente seguro: Cultura de respeito e empatia

Cultura de apoio

Criar um ambiente onde os colaboradores se sintam acolhidos para falar de suas emoções sem medo de julgamentos é fundamental.

Exemplo prático: Incluir nas avaliações de desempenho critérios relacionados à empatia, respeito e colaboração. Reconhecer e premiar lideranças que promovem bem-estar emocional.

Equilíbrio que gera saúde: Valorizando a vida pessoal

Equilíbrio entre trabalho e vida

Trabalhar demais não é sinônimo de produtividade. O RH deve estimular pausas, férias e o respeito aos horários.

Exemplo prático: Implantar a política de "desconexão digital" após o expediente, evitando e-mails e mensagens fora do horário de trabalho. Criar campanhas para valorização do descanso, como a "Semana do Bem-Estar".

Organização saudável: Gestão de demandas realista

Gestão de carga de trabalho

Sobrecarga é uma das principais causas do burnout. O RH deve monitorar a distribuição de tarefas e dialogar com os gestores sobre possíveis excessos.

Exemplo prático: Implementar ferramentas de gestão de projetos que permitam visualizar claramente as demandas por colaborador, como o Trello ou o Asana, e ajustar prazos ou realocar tarefas quando necessário.

Cuidado pós-crise: Retorno com respeito

Atendimento após afastamento

Colaboradores que se afastam por esgotamento precisam de suporte para retornar de forma gradual e segura.

Exemplo prático: Criar um programa de readaptação ao trabalho, com carga horária reduzida nas primeiras semanas e reuniões periódicas com o RH para avaliar o progresso emocional do colaborador.

Acompanhamento contínuo: Monitoramento inteligente

Monitoramento

O RH deve estar atento a padrões de comportamento, faltas frequentes, mudanças de humor ou produtividade.

Exemplo prático: Realizar pesquisas de clima organizacional trimestrais com foco em saúde mental e abrir espaço para comentários anônimos sobre o ambiente de trabalho.

Juntos somos mais fortes: Apoio especializado

Parcerias

Contar com o suporte de especialistas da área de saúde mental amplia a capacidade de ação do RH.

Exemplo prático: Firmar convênios com clínicas de psicologia, oferecendo descontos ou sessões gratuitas aos colaboradores. Convidar terapeutas ocupacionais para orientar sobre rotinas mais saudáveis.

Recursos ao alcance de todos: Ferramentas de apoio

Acesso a recursos

O colaborador deve saber onde buscar ajuda. O RH precisa garantir esse acesso e divulgar amplamente os canais disponíveis.

Exemplo prático: Disponibilizar um guia digital com todos os recursos de apoio emocional oferecidos pela empresa, como contatos de psicólogos, linhas de apoio e materiais educativos.

Diálogo como caminho: Comunicação transparente

Comunicação

A saúde emocional exige confiança. Uma comunicação clara entre RH, liderança e equipe é base para qualquer avanço.

Exemplo prático: Manter uma agenda de reuniões abertas com a equipe de RH, onde os colaboradores possam fazer perguntas, apresentar sugestões ou relatar problemas de forma segura.

Construindo um Ambiente Mentalmente Saudável

Investir na saúde mental não é apenas uma questão ética, mas estratégica. O RH, como guardião do bem-estar organizacional, deve liderar esse processo com ações práticas, empáticas e sustentáveis. A prevenção do burnout começa com uma escuta ativa e se fortalece com políticas reais que colocam o ser humano no centro da gestão.

Se quisermos organizações mais saudáveis e produtivas, precisamos começar cuidando de quem as faz acontecer: as pessoas.



POLÍTICA NACIONAL DE HUMANIZAÇÃO DO LUTO MATERNO E PARENTAL E REGISTRO DE CRIANÇA NASCIDA MORTA

A Lei nº 15.139, de 23/05/25, DOU de 26/05/25, instituiu a Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental e alterou a Lei dos Registros Públicos, para dispor sobre o registro de criança nascida morta.

A referida Lei tem como objetivo oferecer acolhimento digno, estruturado e humanizado a famílias que enfrentam a perda de um filho durante a gestação, no parto ou nos primeiros dias de vida.

Principais mudanças trazidas pela lei

- Apoio psicológico pelo SUS: O Sistema Único de Saúde (SUS) deverá fornecer apoio psicológico especializado para mães, pais e demais familiares enlutados.

- Investigação das causas do óbito: O SUS também deverá realizar exames para investigar as causas da morte fetal ou neonatal, algo essencial para evitar novos casos em futuras gestações.
- Acompanhamento em gestações futuras: Mães que passaram por perdas terão direito a um acompanhamento mais cuidadoso em futuras gestações, incluindo suporte emocional e médico contínuo.
- Ambientes adequados nas maternidades: Hospitais e maternidades deverão contar com espaços reservados para o acolhimento de famílias enlutadas, respeitando sua privacidade e dor.
- Capacitação de profissionais de saúde: A nova norma exige treinamento de equipes médicas e a criação de protocolos de cuidado humanizado, padronizando o atendimento em todo o país.
- Registro com nome escolhido pelos pais: A lei altera a legislação de Registros Públicos (Lei nº 6.015/1973) para permitir que natimortos sejam registrados com o nome dado pelos pais, um gesto simbólico importante para o processo de luto.

Aplicações no RH

Como gestores de RH, é fundamental estar ciente dessa lei para oferecer apoio adequado a colaboradores que vivenciem esse tipo de perda. Isso inclui:

- Encaminhamento ao SUS ou convênios para atendimento psicológico;
- Flexibilidade no retorno ao trabalho;
- Promoção de um ambiente acolhedor e empático;
- Inclusão de políticas internas de luto compatíveis com essa legislação.

Dados relevantes: entre 2020 e 2023, o Brasil registrou mais de 172 mil óbitos fetais, o que demonstra a relevância e necessidade dessa política.

Essa nova lei não apenas reconhece oficialmente a dor dessas famílias, mas estabelece uma base sólida para que o luto seja tratado com o respeito e o cuidado que merece.

Na íntegra:

O Presidente da República

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

Art. 1º - Esta Lei institui a Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental e altera a Lei nº 6.015, de 31 de dezembro de 1973 (Lei dos Registros Públicos), para dispor sobre o registro de criança nascida morta.

Art. 2º - São objetivos da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental:

I - assegurar a humanização do atendimento às mulheres e aos familiares no momento do luto por perda gestacional, por óbito fetal e por óbito neonatal;

II - ofertar serviços públicos como modo de reduzir potenciais riscos e vulnerabilidades aos envolvidos.

Art. 3º - São diretrizes da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental:

I - integralidade e equidade no acesso à saúde e no atendimento de políticas públicas;

II - descentralização da oferta de serviços e de ações.

Art. 4º - Compete à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, em seu âmbito administrativo, na condução da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental:

I - contribuir para a reorientação e a humanização do modelo de atenção ao luto pela perda gestacional, pelo óbito fetal e pelo óbito neonatal, com base nos objetivos e nas diretrizes da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental;

II - estabelecer, nos respectivos planos de saúde e assistência social, prioridades, estratégias e metas para a organização da atenção à Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental;

III - desenvolver mecanismos técnicos e estratégias organizacionais de qualificação da força de trabalho para gestão e atenção à saúde e à assistência social no âmbito da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental;

IV - promover o intercâmbio de experiências entre gestores e trabalhadores dos sistemas e serviços de saúde e de assistência social e estimular o desenvolvimento de estudos e de pesquisas que busquem o aperfeiçoamento e a disseminação de boas práticas na atenção ao luto pela perda gestacional, pelo óbito fetal e pelo óbito neonatal;

V - fiscalizar o cumprimento da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental;

VI - instituir campanhas de comunicação e divulgação institucional, com foco na orientação sobre o luto pela perda gestacional, pelo óbito fetal e pelo óbito neonatal;

VII - promover convênios e parcerias entre o Estado e instituições do terceiro setor que trabalham com luto pela perda gestacional, pelo óbito fetal e pelo óbito neonatal, para o alcance e a execução das atividades previstas nesta Lei;

VIII - incentivar a inclusão de conteúdos relativos ao objeto desta Lei nos currículos para formação de profissionais da área da saúde por instituições de ensino superior públicas e privadas.

Art. 5º - Compete à União, no âmbito da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental:

I - elaborar protocolos nacionais sobre os procedimentos relacionados à humanização do luto pela perda gestacional, pelo óbito fetal e pelo óbito neonatal, ouvidos os gestores estaduais e municipais e o Conselho Nacional de Saúde;

II - garantir fontes de recursos federais para o financiamento de ações e de projetos relacionados à humanização do luto pela perda gestacional, pelo óbito fetal e pelo óbito neonatal;

III - inserir protocolos relacionados à humanização do luto pela perda gestacional, pelo óbito fetal e pelo óbito neonatal nas políticas nacionais de saúde e assistência social;

IV - prover a formação de recursos humanos capazes de acolher e de orientar as mulheres e os familiares em caso de perda gestacional, de óbito fetal e de óbito neonatal;

V - prestar apoio técnico sobre o tema aos gestores e aos técnicos das políticas públicas;

VI - monitorar e avaliar a Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental.

Parágrafo único - O cumprimento do disposto neste artigo fica sujeito à disponibilidade financeira e orçamentária.

Art. 6º - Compete aos Estados, no âmbito da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental:

I - pactuar com os gestores municipais e no âmbito dos colegiados de gestão estratégias, diretrizes e normas para a implantação e a implementação da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental;

II - ser corresponsáveis pelo monitoramento das ações da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental;

III - fiscalizar, no âmbito do seu território, o cumprimento da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental por parte dos serviços de saúde;

IV - articular instituições de ensino e serviço, em parceria com os órgãos gestores relacionados à Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental, para formação dos profissionais das equipes que atuam direta ou indiretamente com as famílias em situação de luto pela perda gestacional, pelo óbito fetal ou pelo óbito neonatal, bem como para garantia de educação permanente a esses profissionais;

V - organizar, executar e gerenciar os serviços habilitados em protocolos de humanização do atendimento às mulheres e aos familiares em situação de luto pela perda gestacional, pelo óbito fetal e pelo óbito neonatal, no âmbito do seu território, incluídas as unidades próprias e as cedidas pela União.

Art. 7º - Compete aos Municípios, no âmbito da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental:

I - pactuar diretrizes e normas para a implantação e a implementação da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental;

II - organizar, executar e gerenciar os serviços de humanização do atendimento às mulheres e aos familiares em situação de luto pela perda gestacional, pelo óbito fetal e pelo óbito neonatal, no âmbito do seu território, incluídas as unidades próprias e as cedidas pelo Estado e pela União;

III - estabelecer e adotar mecanismos de encaminhamento ao atendimento das mulheres em situação de luto pela perda gestacional, pelo óbito fetal e pelo óbito neonatal pelas equipes que atuam na atenção básica em saúde;

IV - ser corresponsáveis, com a União e os Estados, pelo monitoramento da execução da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental;

V - ser corresponsáveis, com os Estados, pela fiscalização do cumprimento da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental pelos serviços de saúde, no âmbito do seu território.

Art. 8º - Ao Distrito Federal competem as atribuições reservadas aos Estados e aos Municípios.

Art. 9º - Cabe aos serviços de saúde públicos e privados, independentemente de sua forma, organização jurídica e gestão, a adoção das seguintes iniciativas em casos de perda gestacional, de óbito fetal e de óbito neonatal:

I - cumprir os protocolos estabelecidos pelas autoridades sanitárias, de forma a assegurar respostas rápidas, eficientes, padronizadas, transparentes, acessíveis e humanizadas no atendimento;

II - encaminhar mãe, pai e outros familiares diretamente envolvidos, quando solicitado ou constatada a sua necessidade, para acompanhamento psicológico após a alta hospitalar, a ser realizado preferencialmente na residência da família enlutada ou na unidade de saúde mais próxima de sua residência que dispuser de profissional habilitado;

III - estabelecer protocolos de comunicação e troca de informações entre as equipes de saúde, a fim de assegurar que a perda gestacional, o óbito fetal ou o óbito neonatal chegue ao conhecimento das unidades de saúde locais;

IV - ofertar acomodação em ala separada das demais parturientes para:

a) parturientes cujo feto ou bebê tenha sido diagnosticado com síndrome ou anomalia grave e possivelmente fatal;

b) parturientes que tenham sofrido perda gestacional, óbito fetal ou óbito neonatal;

V - assegurar a participação, durante o parto do natimorto, de acompanhante escolhido pela mãe;

VI - realizar o registro de óbito em prontuário;

VII - viabilizar espaço adequado e momento oportuno aos familiares para que possam se despedir do feto ou bebê pelo tempo necessário, a partir da solicitação da família, assegurada a participação de todos que tiverem sido autorizados pelos pais;

VIII - ofertar atividades de formação, de capacitação e de educação permanente aos seus trabalhadores na temática da Política Nacional de Humanização do Luto Materno e Parental;

IX - oferecer assistência social nos trâmites legais relacionados aos casos de perda gestacional, de óbito fetal e de óbito neonatal;

X - garantir, caso solicitada pela família, a coleta de forma protocolar de lembranças do natimorto ou neomorto, que deve ser autorizada pelo prestador de serviços, informada a família previamente sobre a condição do feto ou bebê;

XI - expedir declaração com a data e o local do parto, o nome escolhido pelos pais para o natimorto e, se possível, o registro de sua impressão plantar e digital;

XII - possibilitar a decisão de sepultar ou cremar o natimorto, desde que não haja óbice, bem como a escolha sobre a realização ou não de rituais fúnebres, oportunizando à família participar da elaboração do ritual, respeitadas as suas crenças e decisões.

Parágrafo único - É vedado dar destinação ao natimorto de forma não condizente com a dignidade da pessoa humana, admitidas a cremação ou a incineração somente após a autorização da família.

Art. 10 - A perda gestacional, o óbito fetal e o óbito neonatal não motivam a recusa do recebimento da doação de leite, desde que avaliada pelo responsável pelo banco de leite humano ou posto de coleta de leite humano e atendidos os requisitos sanitários.

Art. 11 - São assegurados às mulheres que tiveram perdas gestacionais o direito e o acesso aos exames e avaliações necessários para investigação sobre o motivo do óbito, bem como o acompanhamento específico em uma próxima gestação, além do acompanhamento psicológico.

Art. 12 - É instituído o mês de outubro como o Mês do Luto Gestacional, Neonatal e Infantil no Brasil.

Art. 13 - O art. 53 da Lei nº 6.015, de 31 de dezembro de 1973 (Lei dos Registros Públicos), passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 3º e 4º:

"Art. 53 - (...)

(...)

§ 3º - É direito dos pais atribuir nome ao natimorto.

§ 4º - Aplicam-se à composição do nome do natimorto as disposições relativas ao registro de nascimento." (NR)

Art. 14 - Esta Lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias de sua publicação oficial.

Brasília, 23 de maio de 2025; 204º da Independência e 137º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
José Wellington Barroso de Araujo Dias
Janine Mello dos Santos
Márcia Helena Carvalho Lopes
Simone Nassar Tebet
Alexandre Rocha Santos Padilha



NORMAS PROCEDIMENTAIS EM MATÉRIA DE BENEFÍCIOS PROCESSO ADMINISTRATIVO PREVIDENCIÁRIO - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.286, de 21/05/25, DOU de 26/05/25, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, revogou o § 1º do art. 121 do Livro IV das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios (pedido de revisão de benefícios com decisão indeferitória definitiva), aprovado pela Portaria nº 993, de 28/03/22, DOU de 29/03/22, que disciplinou a aplicação prática do Processo Administrativo Previdenciário - PAP no âmbito do INSS. Na íntegra:

Fundamentação Legal: Decisão vinculante firmada pelo STF no julgamento da ADI 6.096/DF

A Diretora de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão - Substituta do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 00407.014479/2023-93, resolve:

Art. 1º - Fica revogado o § 1º do art. 121 do Livro IV das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, aprovado pela Portaria DIRBEN/INSS nº 993, de 28 de março de 2022, que disciplina a aplicação prática do Processo Administrativo Previdenciário - PAP no âmbito do INSS.

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

MÁRCIA ELIZA DE SOUZA

