



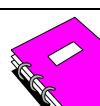
Legislação



Consultoria



Assessoria



Informativos



Treinamento



Auditoria



Pesquisa



Confiança

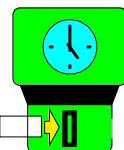
Relatório Trabalhista

Nº 065

15/08/2025

Sumário:

- TRABALHADOR RURAL - INTERVALO INTRAJORNADA - GENERALIDADES
- BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS - ESTRATÉGIA PRÁTICA PARA ATRAIR, ENGAJAR E RETER TALENTOS
- INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - AGOSTO/2025
- NORMAS PROCEDIMENTAIS EM MATÉRIA DE BENEFÍCIOS - LIVRO II - RECONHECIMENTO DE BENEFÍCIOS DO RGPS - ALTERAÇÃO



TRABALHADOR RURAL - INTERVALO INTRAJORNADA GENERALIDADES

O trabalhador rural segue, em regra, as disposições da CLT sobre intervalo intrajornada (mínimo de 1 hora para jornadas maior que 6hs), mas com maior margem de flexibilização prática em razão dos usos e costumes locais — o que inclui o fracionamento das pausas (café + almoço, por exemplo). A Lei 5.889/73 e a jurisprudência trabalhista reforçam essa adaptação à realidade do campo.

Regras-base da CLT que orientam as pausas

Pontos essenciais:

- A CLT exige intervalo mínimo para jornadas contínuas superiores a 6 horas.
- As regras são base; no campo aplicam-se com interpretação adaptada a usos locais.
- Quando o fracionamento for mais vantajoso ao trabalhador, deve ser adotado.
- Ação prática: ao elaborar política interna, referenciar expressamente a CLT e registrar como a empresa observa usos e costumes locais.

Como a jornada influencia as pausas obrigatórias

Quando a jornada contínua do trabalhador rural excede 6 horas, há obrigatoriedade de intervalo intrajornada (alimentação/reposo) total mínimo de 1 hora. Para jornadas de 6 horas ou menos, outras regras (intervalos menores) podem ser aplicáveis conforme convenção/uso.

Exemplo prático: trabalhador que inicia às 06:00 e trabalha até 14:30 (jornada de 8h30) — precisa, no total, de pelo menos 1 hora de intervalo intrajornada.

Tempo mínimo de pausa e seu registro

Regra clara: mínimo 1 hora em jornadas contínuas superiores a 6 horas. Esse total pode ser fracionado, desde que a soma atinja o mínimo legal e observe práticas locais.

Boas práticas: registrar diariamente em ponto/folha de campo os horários das pausas; ter declaração simples sobre usos locais assinada por representante dos trabalhadores ou sindicato (quando aplicável).

Fracionar as pausas — limites e exemplos

O que é permitido: o fracionamento do intervalo intrajornada é admitido para o trabalhador rural, observando usos e costumes locais (por exemplo: pausa para café + pausa para refeição).

Exemplo prático:

Jornada de 9h: pausas de 20 minutos (café) às 09:30 + 40 minutos (almoço) às 12:30 = total 1 hora. Válido se compatível com práticas locais e acordos.

Orientação RH: documentar o padrão adotado por localidade (ex.: "fazenda X: pausa matinal 20min + almoço 40min") e comunicar verbalmente e por escrito ao empregado.

Sempre escolher a opção mais favorável ao trabalhador

Princípio: se o fracionamento ou modalidade de intervalo for mais vantajosa para o trabalhador (ex.: várias pequenas pausas que melhoram a saúde/produção), o empregador deve adotar essa prática.

Exemplo prático: se em determinada atividade agrícola o fracionamento (ex.: dois cafés curtos e uma hora ao meio-dia) reduzir cansaço e aumentar produtividade, adotar esse padrão e formalizar por registro interno.

Especificidades do trabalho no campo que impactam pausas

Aspectos a considerar:

- Sazonalidade e colheitas podem exigir escalonamento de pausas.
- Distância entre local de trabalho e refeitório ou condições climáticas influenciam horários de pausa.
- Comunicação prévia e organização das equipes é essencial para evitar descontrole de jornada.

Checklist RH: avaliar sazonalidade, logística de transporte interno, locais de alimentação e risco de exposição (calor, ferramentas) antes de definir políticas.

O que a Lei 5.889/73 traz sobre pausas no campo

Resumo objetivo: essa lei prevê adaptação das regras às práticas do meio rural, permitindo flexibilidade do intervalo para se ajustar aos usos e costumes locais (ex.: pausas para café, horários adaptados à colheita).

Ação prática: anexar à política interna uma nota explicativa citando a lei e descrevendo como a empresa observa os usos locais (sem esquecer de compatibilizar com convenções coletivas).

Acordos coletivos como ferramenta de flexibilização

O que considerar:

- A redução do tempo de almoço para 30 minutos pode ser autorizada por acordo ou convenção coletiva (observando limites legais e negociação com sindicato).
- Sempre conferir o instrumento coletivo aplicável (atribuição territorial/atividade) antes de aplicar redução.

Exemplo prático: cooperativa agrária negocia convenção com sindicato onde, durante safra, o almoço é reduzido a 30 minutos com contrapartida de banco de horas — registrar e publicar.

Consequências financeiras da ausência de pausa e cálculo prático

Regra: a não concessão do intervalo mínimo implica o pagamento do período correspondente como hora extra, com acréscimo mínimo de 50% sobre o valor da hora normal.

Exemplo - cálculo passo a passo

Suponha que o trabalhador tenha valor da hora normal = R\\$ 10,00

Acréscimo mínimo = 50% = 0,50 em multiplicador adicional.

1. Calcular 50% de R\\$ 10,00:

$$10,00 \times 0,5 = 5,00.$$

2. Somar ao valor da hora normal para obter o valor da hora extra:

$$10,00 + 5,00 = 15,00.$$

Resultado: cada hora correspondente ao intervalo não concedido deverá ser paga como R\\$ 15,00 (hora extra com acréscimo de 50%).

Observação: essa é a base mínima; decisão judicial ou instrumento coletivo pode impor percentual maior. Registrar no holerite como "hora extra – não concessão de intervalo".

Modelo prático de cláusula (para contrato individual)

"Em razão das especificidades do trabalho rural e dos usos e costumes locais, o empregado terá seu intervalo intrajornada total de, no mínimo, 1 (uma) hora para jornadas contínuas superiores a 6 (seis) horas, podendo ser fracionado em períodos (por exemplo: pausa para café + almoço), desde que a soma atinja o mínimo legal. O fracionamento autorizado será formalizado por orientações internas e observado conforme convenção coletiva aplicável. A não concessão do intervalo implicará o pagamento do período correspondente com acréscimo de, no mínimo, 50%."

Checklist rápido para gestores de RH (passo a passo)

- Mapear usos e costumes por propriedade/área.
- Verificar instrumento coletivo aplicável (convenção/acordo).
- Formalizar política interna de intervalos (fracionamento permitido, horários típicos).
- Treinar supervisores sobre registro e controle de pausas.
- Garantir registro diário (ponto, folha de campo, aplicativo).
- Fazer auditoria mensal sobre concessão de intervalos e pagamentos de eventuais horas extras.
- Em caso de dúvidas, consultar assessoria jurídica trabalhista.

Orientações finais

- Adote sempre a solução mais favorável ao trabalhador quando houver dúvida.
- Documente e comunique qualquer padrão de fracionamento.
- Mantenha registros claros para evitar autuações e passivos trabalhistas.
- Quando houver negociação coletiva, registre cláusulas específicas que permitam ajustes (ex.: redução do almoço, banco de horas).



BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS - ESTRATÉGIA PRÁTICA PARA ATRAIR, ENGAJAR E RETER TALENTOS

Os benefícios flexíveis são uma estratégia essencial para atrair e reter talentos. Eles permitem que os colaboradores escolham o que melhor atende às suas necessidades pessoais, enquanto a empresa otimiza recursos e fortalece sua cultura organizacional. Essa autonomia aumenta o engajamento e a satisfação, tornando a organização mais competitiva e resiliente.

Vantagem estratégica no mercado de trabalho

Num mercado competitivo, um pacote de benefícios flexíveis posiciona a empresa como moderna e preocupada com o bem-estar. Isso é percebido por candidatos de alto potencial que buscam mais do que salário: procuram propósito, qualidade de vida e equilíbrio.

Exemplo prático: em vez de oferecer apenas vale-refeição padrão, a empresa disponibiliza um crédito que o colaborador pode destinar a alimentação, academia, transporte ou cursos — atraindo candidatos que valorizam saúde ou desenvolvimento pessoal.

Benefícios sob medida para cada perfil

Permitir escolhas faz com que o benefício faça sentido para diferentes fases da vida profissional e pessoal: recém-formados podem preferir subsídio para cursos, enquanto pais podem optar por planos familiares de saúde.

Exemplo prático: uma plataforma de benefícios oferece "bundles" (pacotes) que o colaborador monta: 60% crédito em alimentação + 40% em educação, ou 100% em saúde mental (psicoterapia) segundo sua preferência.

Atração de gerações diversas — Conquistando várias gerações

Gerações diferentes (Baby Boomers, Geração X, Millennials, Geração Z) têm expectativas distintas. A flexibilidade permite combinar opções que atendam desde estabilidade financeira até propósito e experiências.

Exemplo prático: contratar jovens talentos oferecendo ajuda para cursos técnicos/bootcamps e, simultaneamente, manter opções de previdência privada para profissionais mais experientes.

Como manter pessoas valiosas na empresa

Quando o colaborador sente que a empresa se importa com suas necessidades individuais, o nível de engajamento sobe. Escolher benefícios que têm valor real para si cria sensação de reconhecimento e pertencimento.

Exemplo prático: um funcionário que usa crédito para terapia relata melhora no desempenho e passa a participar mais ativamente de projetos, elevando sua pontuação em avaliações de clima.

Redução da rotatividade

Benefícios que realmente atendem às necessidades reduzem a vontade de procurar oportunidades externas. A rotatividade costuma cair quando o pacote deixa de ser genérico e passa a ser percebido como útil.

Exemplo prático: após implementar um programa flexível (opções de home office, assistência psicológica e auxílio educação), uma empresa observou menor número de desligamentos voluntários em profissionais-chave (resultado hipotético ilustrativo — monitora sua própria métrica).

Liberdade que gera confiança

Permitir que colaboradores escolham como usar parte do pacote demonstra confiança e respeito. Isso retroalimenta comportamentos responsáveis e fortalece relações internas.

Exemplo prático: política que permite redistribuir parte do benefício para familiares em situações especiais (ex.: auxílio para caregiver) transmite empatia e aumenta a lealdade.

Por que a organização ganha com flexibilidade

Ao racionalizar o que é efetivamente utilizado, a empresa evita desperdício com benefícios subaproveitados e melhora o retorno sobre o investimento em remuneração indireta.

Exemplo prático: ao migrar de um pacote fixo para créditos flexíveis, a área de RH realoca parte do orçamento para ampliação de benefícios de desenvolvimento, mais demandados pelos colaboradores.

Adaptação às mudanças do mercado — Agilidade nas respostas

Mercado e expectativas mudam rápido. Um sistema flexível permite ajustar opções (ex.: incluir telemedicina, serviços de bem-estar digital) sem mudanças contratuais complexas.

Exemplo prático: durante uma transição para trabalho híbrido, a empresa adiciona auxílio home-office (cadeira, monitor) como opção no menu de benefícios.

Fortalecimento da marca empregadora

Oferecer benefícios flexíveis posiciona a empresa como progressista e centrada nas pessoas, melhorando reputação no mercado, atraindo talentos e facilitando contratações difíceis.

Exemplo prático: campanhas de recrutamento que destacam a personalização do pacote atraem candidatos que, de outra forma, não teriam considerado a empresa.

Como implementar — Roteiro prático

1. Diagnóstico inicial: faça pesquisa de clima e levantamento de preferências (survey simples com categorias de benefícios).
2. Desenho do pacote: crie categorias (Saúde, Mobilidade, Educação, Bem-Estar, Família, Tempo) e defina créditos/limites.
3. Plataforma e fornecedores: escolha um parceiro tecnológico que permita gestão e relatórios; negocie com fornecedores por volume.
4. Pilotagem: implemente em um time ou unidade e colete feedback por 3–6 meses.
5. Comunicação clara: explique opções, regras, prazos e exemplos de escolha.
6. Métricas: acompanhe utilização, NPS interno, turnover e custo por colaborador. Ajuste o mix conforme dados.

Checklist rápido para o gestor de RH

- Realizar pesquisa de necessidades dos colaboradores.
- Definir orçamento e regras de elegibilidade.
- Selecionar plataforma de gestão de benefícios.
- Executar piloto e ajustar.
- Comunicar com transparência e treinar líderes.
- Medir resultados e iterar.

Resumindo

Benefícios flexíveis não são apenas moda — são uma ferramenta estratégica para alinhar oferta de valor ao que cada colaborador precisa. Com desenho cuidadoso, comunicação e monitoramento, a empresa reduz desperdícios, aumenta retenção e fortalece sua marca empregadora. Para o gestor de RH, o desafio é estruturar a oferta, mensurar impacto e manter a agilidade para ajustar o mix conforme o contexto.



**INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO
ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - AGOSTO/2025**

A Portaria nº 1.643, de 14/08/25, DOU de 15/08/25, do Ministério da Previdência Social, estabeleceu, para o mês de agosto de 2025, os fatores de atualização dos pecúlios, das parcelas de benefícios pagos em atraso e dos salários de contribuição para cálculo da renda mensal inicial dos benefícios pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição e tendo em vista o disposto no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, resolve:

Art. 1º - Estabelecer que, para o mês de agosto de 2025, os fatores de atualização:

I - das contribuições vertidas de janeiro de 1967 a junho de 1975, para fins de cálculo do pecúlio (dupla cota) correspondente, serão apurados mediante a aplicação do índice de reajuste de 1,001758 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de julho de 2025;

II - das contribuições vertidas de julho de 1975 a julho de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (simples), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajuste de 1,005064 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de julho de 2025, mais juros;

III - das contribuições vertidas a partir de agosto de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (novo), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajuste de 1,001758 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de julho de 2025; e

IV - dos salários de contribuição, para fins de concessão de benefícios no âmbito de Acordos Internacionais, serão apurados mediante a aplicação do índice de 1,002100.

Art. 2º - A atualização monetária dos salários de contribuição para a apuração do salário de benefício, de que trata o art. 33 do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e a atualização monetária das parcelas relativas aos benefícios pagos com atraso, de que trata o art. 175 do referido Regulamento, no mês de agosto de 2025, serão efetuadas mediante a aplicação do índice de 1,002100.

Art. 3º - A atualização de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 do RPS, será efetuada com base no mesmo índice a que se refere o art. 2º.

Art. 4º - Se após a atualização monetária dos valores de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 e o art. 175 do RPS, os valores devidos forem inferiores ao valor original da dívida, deverão ser mantidos os valores originais.

Art. 5º - As respectivas tabelas com os fatores de atualização, mês a mês, encontram-se na rede mundial de computadores, no sítio <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/legislacao>.

Art. 6º - O Ministério da Previdência Social, o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência - DATAPREV adotarão as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 7º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

WOLNEY QUEIROZ MACIEL



NORMAS PROCEDIMENTAIS EM MATÉRIA DE BENEFÍCIOS - LIVRO II - RECONHECIMENTO DE BENEFÍCIOS DO RGPS - ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.301, de 13/08/25, DOU de 15/08/25, da Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão, alterou o Livro II das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina procedimentos e rotinas de

reconhecimento de benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS no âmbito do INSS, aprovado pela Portaria nº 991, de 28/03/22, DOU de 29/03/22. Na íntegra:

A Diretora de Benefícios e Relacionamento com Cidadão do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso da competência 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 35014.537666/2022-68, resolve:

Art. 1º - O Livro II das Normas Procedimentais em Matéria de Benefícios, que disciplina procedimentos e rotinas de reconhecimento de benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS no âmbito do INSS, aprovado pela Portaria Dirben/INSS nº 991, de 28 de março de 2022, publicada no Diário Oficial da União de 29 de março de 2022, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 53 - (...)

(...)

§1º - A prorrogação, tratada no caput, de 12 (doze) meses do prazo de manutenção da qualidade de segurado em razão de o segurado ter contribuído mais de 120 (cento e vinte) meses sem interrupção que acarrete a perda da qualidade de segurado também é aplicável ao segurado de que trata o art. 44, §1º.

(...)" (NR)

"Art. 55 - A prorrogação do prazo de 12 (doze) meses, prevista no art. 54, será cessada com o início do evento que descharacterizar a condição de desemprego, ou seja, com o exercício de atividade remunerada cujo salário de contribuição seja igual ou superior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição ou com o recebimento de benefícios por incapacidade ou salário-maternidade."(NR)

"Art. 79 - Tratando-se de requerimento de benefício de auxílio por incapacidade temporária, aposentadoria por incapacidade permanente ou auxílio-reclusão, considerando a legislação de regência, havendo a perda da qualidade de segurado, as contribuições anteriores a essa perda somente serão computadas para efeito de carência depois que o segurado contar, a partir da nova filiação ao Regime Geral de Previdência Social, com, no mínimo, a quantidade de contribuição indicada na tabela abaixo:

FATO GERADOR	AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA E APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE	AUXÍLIO- RECLUSÃO	NORMA APLICÁVEL
25/7/1991 a 7/7/2016	4 (quatro) contribuições (1/3 da carência)	Isento	Lei nº 8.213 de 1991 (redação original)
8/7/2016 a 4/11/2016	12 (doze) contribuições (total da carência)	Isento	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Medida Provisória nº 739 de 2016)
5/11/2016 a 5/1/2017	4 (quatro) contribuições (1/3 da carência)	Isento	Lei nº 8.213 de 1991 (redação original)
6/1/2017 a 26/6/2017	12 (doze) contribuições (total da carência)	Isento	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Medida Provisória nº 767 de 2017)
27/6/2017 a 17/1/2019	6 (seis) contribuições (1/2 da carência)	Isento	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Lei nº 13.457 de 2017)
18/1/2019 a 17/6/2019	12 (doze) contribuições (total da carência)	24 (vinte e quatro) contribuições (total da carência)	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Medida Provisória nº 871 de 2019)
18/6/2019 em diante	6 (seis) contribuições (1/2 da carência)	12 (doze) contribuições (1/2 da carência)	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Lei nº 13.846 de 2019)

(...)" (NR)

"Art. 104 - (...)

(...)

§ 3º - Para os benefícios que não se enquadram no disposto no § 2º, deverá ser observado o art. 79." (NR)

"Art. 122 - (...)

(...)

IV - salário-maternidade; e

V - auxílio por incapacidade temporária e aposentadoria por incapacidade permanente, nos casos de acidente de qualquer natureza, de acidente decorrente do trabalho, de doença profissional ou do trabalho, ou quando, após filiar-se ao RGPS, o segurado for acometido de alguma das doenças ou afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Economia, conforme art. 30, inciso III, do RPS.

(...)"(NR)

"Art. 129 - Aos segurados inscritos a partir de 25 de julho de 1991, data da publicação da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, são exigidos os seguintes períodos de carência:

I - 12 (doze) contribuições mensais para o auxílio por incapacidade temporária e a aposentadoria por incapacidade permanente, ressalvado o disposto no art. 122, inciso V;

II - 24 (vinte e quatro) contribuições mensais para o auxílio-reclusão; e

III - 180 (cento e oitenta) contribuições mensais para as aposentadorias especial, por idade e por tempo de contribuição, inclusive a do professor." (NR)

"TÍTULO III

(...)

CAPÍTULO VI

(...)

Seção VIII - Do salário-maternidade" (NR)

"Art. 144-A - Aos requerimentos de salário-maternidade concluídos até o dia 9 de julho de 2025, véspera da publicação da Instrução Normativa PRES/INSS nº 188, de 8 de julho de 2025, foi aplicada a exigência de carência conforme tabela abaixo:

CATEGORIA DE SEGURADA	FATO GERADOR	CARÊNCIA EXIGIDA	NORMA APLICÁVEL
Segurada especial que não contribui facultativamente	28/3/1994 a 28/11/1999	12 (doze) meses de atividade rural	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Lei nº 8.861 de 1994)
	29/11/1999 a 9/7/2025	10 (dez) meses de atividade rural	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Lei nº 9.876 de 1999)
Segurada especial que contribui facultativamente	28/3/1994 a 28/11/1999	12 (doze) contribuições	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Lei nº 8.861 de 1994)
Segurada especial que contribui facultativamente	29/11/1999 a 9/7/2025	10 (dez) contribuições	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Lei nº 9.876 de 1999)
Contribuinte individual			
Facultativa			
Seguradas especial, contribuinte individual e facultativa em manutenção de qualidade de segurada em decorrência dessas atividades	14/6/2007 a 9/7/2025	10 (dez) contribuições	RPS (redação do Decreto nº 6.122, de 2007)

§ 1º - Nos requerimentos tratados no caput houve isenção de carência aos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, bem como aos que estivessem no prazo de manutenção da qualidade de segurado decorrente dessas categorias.

§ 2º - Na ocorrência de parto antecipado, o período de carência exigido era reduzido em número de contribuições equivalente ao número de meses em que o parto for antecipado.

§ 3º - Para os segurados que exerciam atividades concomitantes, a carência exigida observava cada categoria de forma independente.

§ 4º - No caso em que o segurado estivesse no período de graça, em decorrência de vínculo como empregado, empregado doméstico ou trabalhador avulso e passasse a contribuir como facultativo ou contribuinte individual ou se vinculasse como segurado especial, o benefício de salário-maternidade seria devido ainda que o segurado não cumprisse o período de carência exigido na nova condição.

§ 5º - Aplicou-se o disposto no §4º ao benefício requerido a partir de 22 de março de 2013, data do Parecer nº 117/2013/CONJUR/MPS/CGU/AGU, aprovado por Despacho do Ministro da Previdência Social, publicado no Diário Oficial da União em 22 de março de 2013, bem como ao pendente de análise, somente quando o requerente não satisfizesse a carência exigida na condição de facultativo, contribuinte individual e segurado especial, sendo vedada a exclusão de contribuições quando preenchido o direito ao salário-maternidade nessas categorias.

§ 6º - Nos requerimentos de salário-maternidade concluídos até o dia 9 de julho de 2025, véspera da publicação da Instrução Normativa PRES/INSS nº 188, de 8 de julho de 2025, em que fosse constatada a perda da qualidade de segurado, as contribuições anteriores a essa perda somente seriam computadas para efeito de carência depois que o segurado contasse, a partir da nova filiação ao RGPS, com no mínimo o número de contribuições indicado na tabela a seguir:

FATO GERADOR	SALÁRIO-MATERNIDADE	NORMA APLICÁVEL
25/7/1991 a 7/7/2016	3 (três) contribuições (1/3 da carência)	Lei nº 8.213 de 1991 (redação original)
8/7/2016 a 4/11/2016	10 (dez) contribuições (total da carência)	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Medida Provisória nº 739 de 2016)
5/11/2016 a 5/1/2017	3 (três) contribuições (1/3 da carência)	Lei nº 8.213 de 1991 (redação original)
6/1/2017 a 26/6/2017	10 (dez) contribuições (total da carência)	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Medida Provisória nº 767 de 2017)
27/6/2017 a 17/1/2019	5 (cinco) contribuições (1/2 da carência)	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Lei nº 13.457 de 2017)
18/1/2019 a 17/6/2019	10 (dez) contribuições (total da carência)	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Medida Provisória nº 871 de 2019)
18/6/2019 a 9/7/2025	5 (cinco) contribuições (1/2 da carência)	Lei nº 8.213 de 1991 (redação da Lei nº 13.846 de 2019)

(...)" (NR)

"Art. 210 - (...)

(...)

VII - (...)

(...)

b) para os trabalhadores rurais referidos no art. 246, incisos I a IV, bem como para o segurado especial que contribui facultativamente: 70% (setenta por cento) do salário de benefício, com acréscimo de 1% (um por cento) deste, a cada grupo de 12 (doze) contribuições, até o limite máximo de 100% (cem por cento);

(...)"(NR)

"Art. 223-A - Nos requerimentos de salário-maternidade concluídos até o dia 9 de julho de 2025, véspera da publicação da Instrução Normativa PRES/INSS nº 188, de 8 de julho de 2025, se a segurada estivesse em período de graça decorrente de vínculo como empregada, empregada doméstica ou avulsa e passasse a contribuir como facultativa ou contribuinte individual ou se vinculasse ao RGPS como segurada especial, sem cumprir o período de carência exigido para a concessão do salário-maternidade nesta condição, a RMI era calculada nos termos do parágrafo único.

Parágrafo único - A RMI tratada no caput correspondia a 1/12 (um doze avos) da soma dos doze últimos salários de contribuição, apurados quando a segurada estava exercendo atividade de empregada, empregada doméstica ou avulsa em período não superior a quinze meses, anteriores ao fato gerador, sujeito aos limites mínimo e máximo do salário de contribuição, excluídas as contribuições na qualidade de facultativa ou contribuinte individual vertidas posteriormente ao exercício da atividade de empregada, empregada doméstica ou avulsa." (NR)

"Art. 235-A - No período de 12 de novembro de 2019 a 19 de abril de 2020 e no dia 18 de agosto de 2020, vigência da Medida Provisória nº 905, de 2019, a RMI do auxílio-acidente decorrente de qualquer natureza e do auxílio-acidente decorrente de acidente de trabalho correspondia a 50% (cinquenta por cento) da RMI da aposentadoria por incapacidade permanente a que teria direito o segurado." (NR)

"Art. 237 - Deverá ser considerada a DIB do benefício anterior para fins de reajuste dos seguintes benefícios:

- I - pensão por morte quando precedida de aposentadoria;
- II - auxílio-acidente quando precedido de auxílio por incapacidade temporária; e
- III - aposentadoria por invalidez, cuja DIB seja até 13 de novembro de 2019, quando precedida de auxílio-doença." (NR)

"Art. 269 - A aposentadoria do trabalhador rural será devida aos segurados indicados no art. 246, incisos I a V, ainda que a atividade exercida na DER seja de natureza urbana, desde que preenchidos todos os requisitos para a concessão do benefício rural até a expiração do prazo de manutenção da qualidade na condição de segurado rural.

(...)"(NR)

"Art. 274 - (...)

Parágrafo único - Na hipótese em que os trabalhadores rurais não atenderem os requisitos de concessão da aposentadoria por idade do trabalhador rural, deverão ser observadas as orientações constantes nos arts. 330-A a 330-D para fins de verificação de direito à aposentadoria por idade híbrida." (NR)

"TÍTULO IV

(...)

CAPÍTULO V

(...)

Seção V - Da Análise do Benefício" (NR)

"Art. 327 - Os filiados até 13 de novembro de 2019, data da publicação da Emenda Constitucional nº 103, que não tenham cumprido todos os requisitos exigidos no art. 325 até esta data, deverão cumprir, além da carência exigida, 60 (sessenta) anos, se mulher, e 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 15 (quinze) anos de tempo de contribuição, para ambos os sexos, observado o art. 328."(NR)

"TÍTULO VI

(...)

CAPÍTULO VII

(...)

Seção I

(...)

Subseção III - Da Aposentadoria por Idade Híbrida" (NR)

"Art. 330-A - Os trabalhadores rurais que não atenderem ao disposto no art. 266 farão jus à aposentadoria por idade híbrida de que trata o art. 48, § 3º, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, desde que preencham os seguintes requisitos até 13 de novembro de 2019, observado o disposto no art. 330-D:

I - 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta) anos, se mulher; e

II - 180 (cento e oitenta) meses de carência, computando-se os períodos de contribuição sob outras categorias, inclusive urbanas." (NR)

"Art. 330-B - Os filiados ao RGPS até a publicação da Emenda Constitucional nº 103 que não tiverem cumprido os requisitos indicados no art. 330-A até 13 de novembro de 2019, farão jus à aposentadoria por idade híbrida desde que tenham preenchido os seguintes requisitos, observado o disposto nos artigos 330-C e 330-D:

I - 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta) anos, se mulher, observada a majoração prevista no art. 328;

II - 180 (cento e oitenta) meses de carência, computando-se os períodos de contribuição sob outras categorias, inclusive urbanas; e

III - 15 (quinze) anos de contribuição, para ambos os sexos." (NR)

"Art. 330-C - Para benefícios com DER a partir de 10 de julho de 2025, data de publicação da Instrução Normativa PRES/INSS nº 188, de 8 de julho de 2025, o disposto no art. 330-B aplicar-se-á independentemente de, ao tempo do requerimento ou do implemento dos requisitos, o segurado:

- I - exercer atividade rural ou urbana; e
- II - possuir qualidade de segurado." (NR)

"Art. 330-D - Nos benefícios com DER entre o período de 23 de junho de 2008, data de vigência da Lei nº 11.718, de 20 de junho de 2008, a 9 de julho de 2025, véspera da publicação da Instrução Normativa PRES/INSS nº 188, de 2025, para fazer jus à aposentadoria por idade híbrida, o interessado deverá comprovar a condição de trabalhador rural na data da implementação dos requisitos, ainda que na DER não mais se enquadre como trabalhador rural, observado o §1º.

§ 1º - Nos benefícios com DER entre o período de 5 de janeiro de 2018, data de vigência da decisão proferida na ACP nº 5038261-15.2015.4.04.7100 RS, a 9 de julho de 2025, véspera da publicação da Instrução Normativa PRES/INSS nº 188, de 2025, é cabível a aplicação dessa ACP, sendo assegurado o direito à aposentadoria por idade na modalidade híbrida, independentemente de qual tenha sido a última filiação ou atividade exercida (rural ou urbana) ao tempo do requerimento administrativo ou do implemento dos requisitos, desde que em manutenção da qualidade de segurado e satisfeitas as demais condições.

§ 2º - A última filiação de que trata o §1º poderá ser, inclusive, na categoria de segurado facultativo, dada a sua natureza urbana." (NR)

"Art. 386 - Caso o prazo fixado para a recuperação da capacidade para o trabalho ou para a atividade habitual revele-se insuficiente, o segurado poderá requerer a prorrogação nos últimos 15 (quinze) dias do benefício." (NR)

"Art. 426 - O pagamento do salário-maternidade ocorrerá por meio da empresa para a segurada empregada nos casos de requerimentos realizados a partir de 1º de setembro de 2003, data do início da produção dos efeitos da Lei nº 10.710, de 5 de agosto de 2003, independentemente da data do afastamento ou do parto.

(...)"(NR)

"Art. 428 - Para requerimentos efetuados a partir de 5 de abril de 2024, data da publicação da decisão de julgamento da ADI nº 2.110 que declarou a constitucionalidade do inciso III do artigo 25 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, bem como aos requerimentos pendentes de análise até essa data, não é exigida carência a qualquer segurado para a concessão do salário-maternidade, independentemente da data do fato gerador." (NR)

"Art. 438 - A partir de 23 de janeiro de 2014, data do início da vigência do art. 71-B da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, no caso de falecimento da segurada ou segurado que fazia jus ao benefício de salário-maternidade, nos casos de parto, adoção ou guarda para fins de adoção, será devido o pagamento do respectivo benefício ao cônjuge ou companheiro(a) sobrevivente, desde que este também possua qualidade de segurado, na data do fato gerador do benefício originário." (NR)

"Art. 447 - No caso de vínculos concomitantes ou de atividade simultânea, o segurado fará jus ao salário-maternidade relativo a cada emprego ou atividade.

(...)"(NR)

"Art. 463 - O salário-maternidade para a segurada especial passou a ser devido a partir de 28 de março de 1994, data da publicação da Lei nº 8.861, de 25 de março de 1994, observadas as disposições históricas do art. 144-A quanto à exigibilidade de carência, conforme entendimento vigente à época." (NR)

"Art. 464 - As seguradas contribuinte individual e facultativa passaram a fazer jus ao salário-maternidade em 29 de novembro de 1999, data da publicação da Lei nº 9.876, sendo que, para aquelas seguradas que já tivessem cumprido os requisitos de acesso e cujo parto tivesse ocorrido até o dia 28 de novembro de 1999, véspera da publicação dessa lei, era assegurado o salário-maternidade proporcionalmente aos dias que faltavam para completar 120 (cento e vinte) dias de afastamento após 29 de novembro de 1999." (NR)

"Art. 464-A - Com a publicação da Instrução Normativa PRES/INSS nº 188, de 8 de julho de 2025, aos requerimentos de salário-maternidade efetuados a partir de 5 de abril de 2024, data da publicação da decisão de julgamento da ADI nº 2.110 que declarou a constitucionalidade do inciso III do artigo 25 da Lei nº 8.213, de 24 de julho 1991, bem como aos requerimentos pendentes de análise até essa data, deixou de ser exigida a carência equivalente a 10 (dez) contribuições às seguradas especial, contribuinte individual e facultativa, independentemente da data do fato gerador do benefício." (NR)

"Art. 464-B - As disposições históricas acerca da exigibilidade de carência, conforme o entendimento vigente à época, para fins de concessão do salário-maternidade às seguradas especial, contribuinte individual e facultativa constam no art. 144-A e seus parágrafos." (NR)

"Art. 464-C - Observado o disposto no art. 144-A, §2º, para a comprovação do parto antecipado, era necessária a apresentação de atestado médico indicando em quantos meses foi antecipado o parto em conjunto com a certidão de nascimento ou de óbito, no caso de natimorto." (NR)

"Art. 510 - (...)

§ 1º - O disposto no caput aplica-se aos requerimentos efetuados a partir de 18 de maio de 2019, ou seja, 120 (cento e vinte dias) após a data da publicação da Medida Provisória nº 871, de 18 de janeiro de 2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019." (NR)

"Art. 521 - (...)

(...)

§ 7º - Equipara-se à condição de recolhido à prisão:

I - a situação do maior de 16 (dezesseis) e menor de 18 (dezoito) anos de idade que se encontre internado em estabelecimento educacional ou congênero, sob custódia do Juizado da Infância e da Juventude;

II - o segurado em cumprimento de medida de segurança de internação em hospital de custódia e tratamento psiquiátrico ou, à falta, em outro estabelecimento indicado pela autoridade judicial competente; e

III - o segurado em cumprimento de medida de segurança de desinternação progressiva ou de tratamento ambulatorial, desde que haja impedimento do segurado exercer atividade remunerada externa ao estabelecimento penal." (NR)

"Art. 522 - (...)

(...)

III - medida de segurança a sanção penal aplicada aos inimputáveis e aos semi-imputáveis;

IV - medida de segurança detentiva aquela que se restringe à internação em hospital de custódia e tratamento psiquiátrico ou, à falta, em outro estabelecimento indicado pela autoridade judicial competente;

V - medida de segurança restritiva aquela que se restringe a tratamento ambulatorial;

VI - desinternação progressiva a transição da medida de segurança detentiva de internação para a medida de segurança restritiva de tratamento ambulatorial." (NR)

"Art. 523 - (...)

(...)

§ 5º - A comprovação das situações descritas no artigo 521, § 7º, dar-se-á mediante a apresentação de certidão judicial que ateste:

I - a internação em estabelecimento educacional ou congênero sob custódia do Juizado da Infância e da Juventude;

II - o cumprimento de medida de segurança de internação em hospital de custódia e tratamento psiquiátrico ou, à falta, em outro estabelecimento indicado pela autoridade judicial competente; ou

III - o cumprimento de medida de segurança de desinternação progressiva ou de tratamento ambulatorial e que ateste também a existência ou não de impedimento do segurado exercer atividade remunerada externa do estabelecimento penal, observado o disposto no § 6º.

§ 6º Os dependentes de instituidor em desinternação progressiva ou em tratamento ambulatorial, cuja certidão judicial indique o cumprimento da medida de segurança sem impedimento do segurado exercer atividade remunerada externa ao estabelecimento penal, farão jus ao auxílio-reclusão, cumpridos os demais requisitos legais, desde que o fato gerador do benefício seja anterior a 18 de janeiro de 2019, data de publicação da Medida Provisória nº 871, ainda que a desinternação progressiva ou o tratamento ambulatorial inicie em data posterior." (NR)

"Art. 544 - (...)

§ 1º - Para efeito do disposto no caput, a CTC poderá ser emitida para períodos fracionados a pedido do interessado, que deverá indicar os períodos que deseja aproveitar em cada órgão ou em cada cargo no mesmo órgão de vinculação, observando-se que o fracionamento poderá corresponder à totalidade de um período contributivo ou apenas a parte dele." (NR)

Art. 2º - Ficam revogados os seguintes dispositivos da Portaria Dirben/INSS nº 991, de 28 de março de 2022:

- I - art. 63, §3º;
- II - art. 79, §3º;
- III - art. 106;
- IV - art. 107;
- V - art. 108;
- VI - art. 109;
- VII - art. 220;
- VIII - art. 273;
- IX - art. 314;
- X - art. 315;
- XI - art. 316;
- XII - art. 317;
- XIII - art. 326;
- XIV - art. 407, incisos IV e V; e
- XV - art. 430.

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

MÁRCIA ELIZA DE SOUZA