

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 012

10/02/2026

Sumário:

- **PENSÃO POR MORTE - GENERALIDADES**
- **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS SOB SIGILO - ESTRATÉGIA INTELIGENTE OU RISCO ORGANIZACIONAL?**
- **SEGURO DESEMPREGO - PESCADOR PROFISSIONAL - CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DURANTE O PERÍODO DE DEFESO - ALTERAÇÃO - VIGÊNCIA PRORROGADA**



PENSÃO POR MORTE GENERALIDADES

A pensão por morte previdenciária é um dos principais mecanismos de proteção social do sistema brasileiro, garantindo segurança financeira aos dependentes do segurado do INSS que venha a falecer, seja ele aposentado ou não. Após a Reforma da Previdência, suas regras passaram a exigir maior atenção, tanto das famílias quanto das empresas que orientam seus colaboradores. A seguir, explicamos de forma clara e objetiva como o benefício funciona, quem tem direito e como proceder para solicitá-lo.

Proteção financeira família - O que é a pensão por morte

A pensão por morte é um benefício pago pelo INSS aos dependentes do segurado falecido, com o objetivo de substituir, total ou parcialmente, a renda que ele gerava em vida. Trata-se de um instrumento essencial de amparo à família, especialmente em momentos de vulnerabilidade emocional e financeira.

Com a Reforma da Previdência, o valor do benefício deixou de ser integral na maioria dos casos, passando a obedecer a um critério de cotas, o que reforça a importância de planejamento previdenciário e de informação adequada aos trabalhadores.

Quem pode receber o benefício - Classes de dependentes

A legislação previdenciária organiza os dependentes em classes, respeitando uma ordem de prioridade:

Primeira classe (prioritária):

Cônjuge ou companheiro(a) e filho(a) não emancipado(a) menor de 21 anos ou inválido(a).

Exemplo prático: um empregado falecido deixa esposa e dois filhos menores. Todos terão direito à pensão, dividindo o valor conforme as regras.

Segunda classe:

Pais do segurado, desde que não existam dependentes da primeira classe.

Terceira classe:

Irmão(ã) não emancipado(a), menor de 21 anos ou inválido(a), na ausência de dependentes das classes anteriores.

Importante destacar que a existência de dependentes em uma classe exclui o direito das classes seguintes.

Condições exigidas do segurado falecido

Para que os dependentes tenham direito à pensão, o falecido deve atender a alguns requisitos previdenciários:

Estar na condição de segurado do INSS na data do óbito ou dentro do chamado período de graça (tempo em que mantém a qualidade de segurado mesmo sem contribuir).

Ter realizado contribuições ao INSS.

Para que o cônjuge ou companheiro tenha direito à pensão vitalícia, normalmente exige-se:

- Mínimo de 18 contribuições mensais ao INSS;
- Pelo menos 2 anos de casamento ou união estável, sendo que a duração do benefício varia conforme a idade do dependente.

Exemplo: um cônjuge jovem pode receber a pensão por tempo determinado, enquanto um cônjuge mais velho pode ter direito ao benefício vitalício.

Como é definido o valor - Regras de cálculo após a reforma

O cálculo da pensão por morte passou a seguir um modelo de cotas:

- Valor base: 50% do valor da aposentadoria que o segurado recebia ou da média de todos os salários de contribuição desde julho de 1994.
- Acréscimo: 10% por dependente, até o limite máximo de 100%.

Exemplo prático:

Se o segurado teria direito a uma aposentadoria de R\$ 3.000,00 e deixou esposa e um filho (dois dependentes), o cálculo será:

$$50\% + 20\% = 70\%$$

pensão de R\$ 2.100,00.

Exceção importante:

Havendo dependente inválido(a) ou com deficiência grave, intelectual ou mental, o valor da pensão será de 100% da aposentadoria ou da média salarial.

Passo a passo para solicitar o benefício

A solicitação da pensão por morte é relativamente simples e pode ser feita por diferentes canais:

- Central telefônica 135;
- Aplicativo ou site Meu INSS.

Os principais documentos exigidos são:

- Documentos pessoais do falecido e dos dependentes;

- Certidão de óbito;
- Provas de dependência econômica, como certidão de casamento, união estável ou nascimento dos filhos.

Empresas e profissionais de RH podem auxiliar familiares fornecendo orientações básicas e documentos funcionais, quando aplicável.

Prazo de solicitação e pagamento retroativo

Não existe um prazo máximo para solicitar a pensão por morte. No entanto, o pagamento retroativo (desde a data do óbito) depende do momento em que o pedido é feito.

- Para menores de 16 anos, o direito ao recebimento retroativo é mais amplo.
- Para os demais dependentes, atrasos na solicitação podem resultar na perda de valores anteriores ao pedido.

Por isso, a orientação imediata após o óbito é fundamental.

Atenção às particularidades - Importância da orientação especializada

A pensão por morte é um benefício complexo, especialmente após as mudanças trazidas pela Reforma da Previdência. Cada caso possui nuances específicas que podem impactar tanto o valor quanto a duração do benefício.

Nesse contexto, a consulta a um advogado previdenciário é altamente recomendável para garantir que todos os direitos sejam corretamente reconhecidos.

Conclusão

Do ponto de vista da gestão de pessoas, compreender e orientar corretamente sobre a pensão por morte é uma forma de cuidado institucional com os colaboradores e suas famílias. Informação clara, preventiva e responsável faz toda a diferença em momentos de maior fragilidade.



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS SOB SIGILO ESTRATÉGIA INTELIGENTE OU RISCO ORGANIZACIONAL?

A implantação de um Plano de Cargos e Salários (PCS) é uma das decisões mais sensíveis dentro da gestão de pessoas. Quando esse processo ocorre sob sigilo, a empresa pode ganhar eficiência técnica, mas também corre o risco de comprometer a confiança dos colaboradores. O sucesso dessa prática depende do equilíbrio entre proteção estratégica e transparência institucional.

O sigilo como recurso estratégico na construção do PCS

Em determinadas fases, o sigilo pode ser um aliado da gestão, desde que utilizado com critério e prazo bem definidos.

Prevenção de interferências prematuras

Durante a elaboração do PCS, é comum que gestores ou colaboradores tentem influenciar descrições de cargos ou faixas salariais em benefício próprio.

O sigilo inicial impede esse tipo de interferência.

Exemplo prático:

Ao revisar cargos, um gerente pode tentar inflar responsabilidades do seu time para justificar salários maiores. Com o processo sob sigilo, a análise técnica prevalece sobre interesses individuais.

Precisão na pesquisa e estrutura salarial

A confidencialidade também contribui para uma análise de mercado mais fiel, evitando comparações internas prematuras.

Exemplo prático:

Se colaboradores souberem que determinado cargo está sendo comparado ao mercado, podem surgir pressões internas antes mesmo da definição das faixas, distorcendo expectativas e decisões.

Blindagem jurídica na fase de elaboração

Um PCS bem estruturado, baseado em critérios objetivos e elaborado com apoio jurídico, reduz significativamente o risco de passivos trabalhistas.

Exemplo prático:

A definição clara de níveis, competências exigidas e progressões salariais ajuda a empresa a se defender de alegações de equiparação salarial indevida.

Quando o sigilo se transforma em ameaça organizacional

Apesar das vantagens, o sigilo excessivo ou mal conduzido pode gerar impactos negativos graves no clima organizacional e na segurança jurídica.

Clima de insegurança e queda de engajamento

A ausência de informações estimula rumores e desconfiança, afetando diretamente a motivação dos colaboradores.

Exemplo prático:

Funcionários começam a acreditar que “há favorecidos” ou que “o salário não reflete o esforço”, mesmo sem evidências concretas.

Sensação de injustiça e subjetividade

Quando os critérios não são conhecidos, a remuneração passa a ser vista como arbitrária.

Exemplo prático:

Dois profissionais com funções semelhantes podem receber salários diferentes por razões técnicas, mas, sem explicação, isso é interpretado como injustiça ou discriminação.

Vulnerabilidade a demandas trabalhistas

A falta de clareza na implantação ou o desvio de função após a implementação do PCS pode abrir espaço para ações judiciais, especialmente no contexto pós-Reforma Trabalhista.

Exemplo prático:

Um colaborador enquadrado em cargo júnior, mas executando atividades de pleno ou sênior, pode pleitear diferenças salariais se o plano não for claro ou bem comunicado.

O modelo mais seguro - Planejar com reserva e comunicar com clareza

O caminho mais eficiente é adotar um modelo híbrido, combinando sigilo técnico com transparência institucional.

Etapa técnica - Sigilo controlado e fundamentado

Nesta fase, o foco é a construção sólida do PCS:

- Mapeamento e descrição de cargos
- Avaliação de responsabilidades e competências
- Pesquisa salarial de mercado
- Definição de faixas e políticas de progressão
- Validação jurídica para conformidade legal

Aqui, o sigilo protege a qualidade técnica do trabalho.

Etapa cultural - Comunicação ampla e transparente

Após a finalização, a empresa deve abrir o plano aos colaboradores, explicando:

- Estrutura de cargos
- Critérios de enquadramento
- Regras de progressão e mérito
- Faixas salariais ou níveis remuneratórios

Exemplo prático:

Reuniões explicativas, manuais internos e canais de dúvidas ajudam a transformar o PCS em uma ferramenta de engajamento, e não de conflito.

Sigilo é meio, transparência é fim

O sigilo no Plano de Cargos e Salários deve ser visto como um instrumento temporário, útil apenas na fase de construção.

O verdadeiro sucesso do PCS está na comunicação clara, nos critérios objetivos e na percepção de justiça.

Quando bem implementado, o plano:

- Reduz riscos legais
- Fortalece o clima organizacional
- Aumenta a confiança na gestão
- Estimula desempenho e retenção de talentos

Em Recursos Humanos, não basta fazer corretamente — é preciso mostrar que foi feito de forma justa.



SEGURO DESEMPREGO - PESCADOR PROFISSIONAL - CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DURANTE O PERÍODO DE DEFESO - ALTERAÇÃO - VIGÊNCIA PRORROGADA

De acordo com o Ato do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 2, de 06/02/26, DOU de 09/02/26, a Medida Provisória nº 1.323, de 04/11/25, DOU de 05/11/25 (RT 089/2025), que alterou a Lei nº 10.779, de 25/11/03, DOU de 26/11/03, que dispõe sobre a concessão do benefício de seguro-desemprego, durante o período de defeso, ao pescador profissional que exerce a atividade pesqueira de forma artesanal, tem sua vigência prorrogada pelo período de 60 dias. Na íntegra:

Ato do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 2, de 2026

O Presidente da Mesa do Congresso Nacional, cumprindo o que dispõe o § 1º do art. 10 da Resolução nº 1, de 2002-CN, faz saber que, nos termos do § 7º do art. 62 da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001, a Medida Provisória nº 1.323, de 4 de novembro de 2025, publicada no Diário Oficial da União no dia 5, do mesmo mês e ano, que "Altera a Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, que dispõe sobre a concessão do benefício de seguro-

desemprego, durante o período de defeso, ao pescador profissional que exerce a atividade pesqueira de forma artesanal", tem sua vigência prorrogada pelo período de sessenta dias.

Brasília, 6 de fevereiro de 2026

SENADOR DAVI ALCOLUMBRE
Presidente da Mesa do Congresso Nacional