

Informativo Trabalhista: Receita revisa entendimento e amplia segurança jurídica sobre o pagamento de prêmios e mais notícias de fevereiro de 2026

02.03.2026 6 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

Ana Luisa Dantas

José Luiz Cardoso

Julia Soave Garcia

Larissa Medeiros Rocha

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Newsletter: Direito
Trabalhista

Receita Federal revisa entendimento e amplia segurança jurídica sobre o pagamento de prêmios a empregados

A Receita Federal do Brasil publicou a Solução de Consulta COSIT nº 10, de 30 de janeiro de 2026, por meio da qual revisou o entendimento anteriormente fixado na Solução de Consulta COSIT nº 151/2019 acerca da incidência de contribuições previdenciárias sobre prêmios pagos aos empregados.

Nos termos da nova orientação, a partir de 11 de novembro de 2017, não integra a base de cálculo das contribuições sociais previdenciárias o prêmio concedido por liberalidade do empregador, em bens, serviços ou dinheiro, a empregado ou grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado. No período entre 14 de novembro de 2017 e 22 de abril de 2018, contudo, a exclusão esteve limitada a dois pagamentos por ano.

A Solução de Consulta nº 10/2026 mantém requisitos relevantes: os prêmios devem ser pagos exclusivamente a segurados empregados (não alcançando contribuintes individuais), não podem decorrer de obrigação legal e devem estar vinculados a desempenho objetivamente superior ao esperado, cabendo ao empregador comprovar os critérios adotados e o efetivo atingimento extraordinário.

A principal inovação está na flexibilização do conceito de liberalidade. Diferentemente do entendimento de 2019, a Receita passou a admitir que a mera previsão de critérios em políticas ou regulamentos internos não descaracteriza, por si só, a liberalidade. O que se veda é o prêmio decorrente de obrigação legal ou de ajuste sinalagmático que o torne contraprestação contratual.

Os efeitos práticos dessa mudança são relevantes, pois conferem maior segurança jurídica às empresas que estruturam programas de premiação com critérios objetivos previamente estabelecidos, preservada a natureza excepcional e não obrigatória da verba.

- **Confira a Solução de Consulta**

TST reconhece validade da arbitragem mesmo sem cláusula prévia no contrato de trabalho

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) proferiu decisão relevante acerca da utilização da arbitragem para a resolução de litígios trabalhistas. Em recente julgamento, os ministros reconheceram a validade de compromisso arbitral firmado entre empresa e empregado, mesmo na ausência de cláusula compromissória previamente inserida no contrato de trabalho.

O caso envolveu um diretor de tecnologia da informação que, após o término do vínculo empregatício, ajuizou reclamação trabalhista pleiteando a rescisão indireta do contrato, sob alegação de retenção de salários e ausência de recolhimento do FGTS. Diante do conflito já instaurado, as partes celebraram um Termo de Compromisso para Mediação, Conciliação e Arbitragem, por meio do qual o ex-empregado anuiu à submissão da controvérsia ao juízo arbitral.

Posteriormente, o trabalhador questionou a validade do procedimento arbitral, sustentando que o contrato original não continha previsão de arbitragem. A maioria da Turma, contudo, entendeu que não há impedimento legal para que as partes celebrem compromisso arbitral após o surgimento do litígio, desde que o façam de maneira livre, consciente e expressa, não sendo imprescindível a existência de cláusula compromissória prévia.

A decisão reforça a distinção entre cláusula compromissória, pactuada no momento da contratação, e compromisso arbitral, firmado posteriormente, reconhecendo que, atendidos os requisitos de validade e autonomia da vontade, a arbitragem pode afastar a competência da Justiça do Trabalho.

- **Confirma mais detalhes sobre o processo**

Novas regras do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) entram em vigor e impactam empresas e operadoras de benefícios

Entraram em vigor em 10 de fevereiro de 2026 as novas regras do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituídas com o objetivo de modernizar o sistema de concessão de vale-alimentação e vale-refeição, ampliar a concorrência entre operadoras e assegurar que os valores destinados ao benefício sejam efetivamente utilizados para a alimentação dos trabalhadores. As mudanças afetam diretamente empresas participantes do programa, operadoras de benefícios e estabelecimentos comerciais credenciados.

Entre as principais alterações, destaca-se a limitação das taxas cobradas pelas operadoras, com fixação de teto para a taxa de desconto aplicada a restaurantes e supermercados, que passa a ter o limite máximo de 3,6%, bem como para a tarifa de intercâmbio, que fica limitada a 2%. O novo regramento também reduziu o prazo para repasse dos valores aos estabelecimentos comerciais para até 15 dias corridos, medida que busca melhorar o fluxo de caixa dos fornecedores e reduzir custos sistêmicos do modelo atualmente

praticado.

Além disso, as novas normas preveem a implementação gradual da interoperabilidade entre diferentes bandeiras e meios de pagamento, permitindo maior aceitação dos cartões independentemente da operadora. Também passam a ser vedadas práticas comerciais como cashback, bonificações e outros incentivos financeiros entre empresas e operadoras, consideradas incompatíveis com a finalidade alimentar do programa. Segundo o governo federal, as medidas visam aumentar a transparência, estimular a concorrência e fortalecer a destinação social do benefício.

- **Clique aqui e acesse mais informações**

Governo amplia em 90 dias o prazo para entrada em vigor das normas sobre trabalho em feriados no comércio

A partir da Portaria MTE nº 356, publicada em 26/02/2026, o Governo Federal prorrogou por mais 90 dias a entrada em vigor da Portaria nº 3.665/2023, que regulamenta o trabalho em feriados no setor do comércio. A decisão foi tomada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e será oficializada por publicação no Diário Oficial da União. Com isso, amplia-se o prazo para que empregadores e trabalhadores avancem nas negociações sobre o tema.

Como parte desse processo, será criada uma comissão bipartite composta por 10 representantes dos trabalhadores e 10 dos empregadores, cujos nomes deverão ser indicados ao MTE em até cinco dias. O colegiado será assessorado pelo ministério, terá reuniões duas vezes por mês (com datas publicadas no Diário Oficial) e buscará consenso sobre as regras aplicáveis ao trabalho em feriados no comércio, garantindo transparência e segurança jurídica.

Publicada em novembro de 2023, a Portaria nº 3.665/2023 visa restabelecer a legalidade prevista na Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, segundo a qual o funcionamento do comércio em feriados depende de autorização em convenção coletiva e do respeito à legislação municipal. A medida corrige a flexibilização introduzida pela Portaria nº 671/2021, do governo anterior, que autorizava unilateralmente o trabalho em feriados, reafirmando a negociação coletiva como pilar das relações de trabalho.

- **Saiba mais**

Brasil Promulga Protocolo da OIT sobre Trabalho Forçado

Na última quarta-feira (25), foi publicado no Diário Oficial da União o Decreto 12.857, que promulga o Protocolo de 2014 relativo à Convenção 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório. Com essa medida, o Brasil oficializa sua adesão a um dos principais instrumentos internacionais de combate às formas modernas de trabalho forçado, como o tráfico de pessoas e a servidão por dívida. Segundo a ministra do Tribunal Superior do Trabalho Liana Chaib, coordenadora

nacional do Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas, a promulgação representa um importante avanço na consolidação do ordenamento jurídico brasileiro sob a perspectiva dos direitos humanos.

O Protocolo de 2014 atualiza a Convenção 29 da OIT, originalmente aprovada em 1930 e ratificada pelo Brasil em 1956, estabelecendo diretrizes mais modernas para prevenção, proteção e reparação das vítimas de trabalho forçado. Entre os principais compromissos assumidos pelos países signatários, destacam-se a garantia de acesso efetivo das vítimas a instrumentos jurídicos e reparatórios, incluindo indenização, independentemente de sua situação migratória ou localização territorial. O protocolo também prevê a possibilidade de não processar vítimas por atividades ilegais que tenham sido forçadas a praticar em decorrência da exploração sofrida, além de reforçar a necessidade de criminalização efetiva da prática.

A promulgação do protocolo ganha especial relevância diante dos números alarmantes registrados no Brasil. Em 2025, o país contabilizou 4.515 denúncias de trabalho em condições análogas à escravidão, um recorde histórico. O problema persiste em diversos setores da economia, tanto rurais quanto urbanos, por meio da negação de direitos básicos e do isolamento social das vítimas. Conforme a legislação brasileira, essa prática se caracteriza por elementos como jornada exaustiva, condições degradantes, trabalho forçado, servidão por dívida ou restrição da liberdade de locomoção.

- **Acesse a íntegra do Decreto 12.857**

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti



Ana Luisa Dantas



José Luiz Cardoso



Julia Soave Garcia



Larissa Medeiros Rocha