

# Receita flexibiliza regra de tributação de prêmios

12.06.2026 4 minutos de leitura

## **Autores**

**Fernanda Nasciutti**

**Vivian Casanova**

**Raquel Maluf**

A busca por mecanismos eficientes de incentivo a colaboradores tem sido um desafio constante para as empresas, que, naturalmente, procuram estimular performance sem ampliar a carga tributária sobre a folha de pagamento.

Nesse contexto, com a reforma trabalhista de 2017, a legislação passou a prever que os prêmios não sofrem incidência de encargos, inclusive previdenciários, mesmo que sejam pagos habitualmente pelo empregador (nova redação do § 2º do art. 457 do Decreto-Lei nº 5.452/1943 - "CLT", e do § 9º, "z", do art. 28 da Lei nº 8.212/91, introduzida pela Lei nº 13.467/2017). Para receber esse tratamento, o prêmio precisa ser caracterizado como liberalidade concedida em razão de desempenho do empregado superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades (§ 4º do art. 457 da CLT).

Em 2019, ao se manifestar sobre o tema na Solução de Consulta Cosit nº 151, a Receita Federal adotou o entendimento de que os prêmios excluídos da incidência das contribuições previdenciárias não poderiam decorrer de obrigação legal ou de ajuste expresso com os empregados, sob pena de restar descaracterizada a liberalidade do empregador. Porém, ao mesmo tempo, o fisco estabeleceu que o empregador deveria comprovar qual seria o desempenho esperado do empregado e o quanto desse desempenho teria sido superado para justificar o recebimento de prêmio isento de contribuições previdenciárias. Na prática, esses requisitos eram vistos pelas empresas como contraditórios, na medida em que dificilmente seria possível evidenciar como o desempenho esperado do empregado havia sido superado sem uma política interna que poderia ser interpretada pelas autoridades fiscais como ajuste expresso concedendo o incentivo.

A Justiça do Trabalho, por sua vez, já vinha apresentando entendimento um pouco mais favorável às empresas, especialmente quando a natureza da parcela e o caráter indenizatório vem atrelado à previsão inserida em norma coletiva, em prestígio à regra de prevalência do negociado sobre o legislado, definida no Tema 1.046 do STF. No entanto, não é difícil encontrar decisões dos tribunais trabalhistas com entendimentos mais restritivos, na linha adotada pela Receita Federal, muitas vezes até chegando a citar a própria Solução de Consulta Cosit nº 151/2019 nas suas razões decisórias (Vide TRT1-RT 0100707-29.2024.5.01.0471; Relator(a): Carina Rodrigues Bicalho; Sétima Turma; Publicado em 04/09/2025).

Apesar de muitas empresas terem se interessado pelo pagamento de prêmios aos empregados, o entendimento restritivo adotado pela Receita Federal e seguido por parte da jurisprudência trabalhista acerca das condições a serem observadas para a não incidência das contribuições previdenciárias sobre essas verbas fez com que boa parte desistisse de conceder o incentivo.

O debate sobre o tema ganha nova fase, agora, com a recente publicação da Solução de Consulta Cosit nº 10, de 30 de janeiro de 2026.

Nesta Solução de Consulta, a Receita Federal, ao revisitar o tema, reformulou seu entendimento, tendo se manifestado no sentido de que os prêmios podem ser objeto de ajuste expresso, desde que não descaracterize a liberalidade do empregador. Segundo a orientação do fisco, “a mera parametrização de requisitos, em regulamento da empresa, para que o empregado faça jus a prêmio por desempenho superior, não descaracteriza possível ato de liberalidade do empregador”. Por outro lado, as contribuições previdenciárias podem ser exigidas se for verificado em fiscalização que o regulamento prevendo o incentivo seria mera decorrência de ajuste prévio que já teria retirado a autonomia do empregador para conceder ou não o prêmio.

A existência de um ajuste prévio com os empregados auxilia na posterior verificação se restou configurado o desempenho superior ao esperado para fins de caracterização do prêmio com a consequente não incidência dos encargos previdenciários, mostrando-se interessante tanto para o empregador e empregados como para o Fisco (no momento de fiscalizar).

Nessa linha, espera-se que a Justiça do Trabalho siga o exemplo da Receita Federal ao flexibilizar os conceitos de prévio ajuste e liberalidade, de forma a aceitar que o empregador possa deixar claro para seus empregados o que deve ser considerado como desempenho superior ao esperado, sem que isso desnature o caráter não obrigatório da parcela.

Essa modificação de entendimento pode tornar mais atraente a concessão desse tipo de incentivo pelas empresas, sob certas condições, evitando tornar letra morta o instituto prestigiado pela Reforma Trabalhista.

Ainda que haja espaço para a implementação de programas mais estruturados de concessão de prêmios aos empregados com base na meritocracia, não foi eliminado o risco de cobrança de contribuições previdenciárias sobre essas verbas, já que a Receita Federal sinaliza que procurará verificar se a política estabelecida pelo empregador ou qualquer ajuste antecedente caracteriza uma obrigação ao pagamento do incentivo. Não há dúvidas de que a redação e regras que vierem a ser definidas pelas empresas para este fim serão essenciais para garantir conformidade com o entendimento da Receita Federal e evitar autuações fiscais.

É fundamental, então, que as empresas, ao criarem ou revisitem suas políticas para pagamento de prêmios, estejam atentas ao tema, a fim de assegurarem sua conformidade com o novo entendimento da Receita Federal que possibilita, apenas em certa medida, o ajuste expresso com os empregados. Neste cenário sairão ganhando empresários e trabalhadores.

O artigo foi escrito pela sócia Fernanda Nasciutti, da área Trabalhista, pela sócia Vivian Casanova e pela advogada Raquel Maluf, ambas da área Tributária do BMA. A publicação foi veiculada no portal Valor Econômico em 11/06/2026 — clique aqui e confira.

## Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



**Fernanda Nasciutti**



**Vivian Casanova**



**Raquel Maluf**