



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

09 de fevereiro de
2026

Ano 07 / Nº 613

Informe Estratégico – Como estruturar prêmios sem gerar encargos previdenciários

Resumo

A Solução de Consulta COSIT nº 10/2026 estabelece que os valores pagos como prêmio por desempenho superior não integram o salário-de-contribuição, desde que cumpridos requisitos legais específicos. Para que não haja incidência de contribuições previdenciárias, o prêmio deve ser pago exclusivamente a empregados, em dinheiro, bens ou serviços, como liberalidade do empregador, sem previsão em contrato individual de trabalho, acordo coletivo, convenção coletiva de trabalho ou qualquer obrigação prévia que elimine a autonomia da empresa. Além disso, o pagamento deve estar vinculado a desempenho superior ao ordinariamente esperado, sendo necessária comprovação objetiva dos critérios utilizados. A COSIT também esclarece que a habitualidade não descaracteriza o prêmio, e que, durante a vigência da Medida Provisória nº 808/2017 (14/11/2017 a 22/04/2018), havia limite de até duas concessões anuais. Passado esse período, não há limite de quantidade, desde que mantidos os requisitos. Caso não atendidos os critérios, o valor é considerado remuneração e sofre incidência previdenciária.

A [Solução de Consulta COSIT nº 10/2026](#), da Coordenação-Geral de Tributação da Receita Federal do Brasil, publicada no DOU de 03/02/2026, analisa **a incidência das contribuições previdenciárias** sobre valores pagos a título de **prêmio por desempenho superior**.

A [Solução de Consulta COSIT nº 10/2026](#) reformou a [Solução de Consulta COSIT nº 151/2019](#), ambas relativas à não incidência das contribuições previdenciárias sobre prêmios por desempenho superior. Embora as duas tratem do mesmo tema, a Solução de 2026 apresenta **avanços significativos** ao oferecer maior detalhamento do conceito de liberalidade, diferenciando expressamente situações decorrentes de



negociações diretas e indiretas; trazendo explicação clara sobre a habitualidade dos pagamentos, eliminando dúvidas que ainda persistiam sobre o tema; realizando análise aprofundada de direito intertemporal, fortalecendo a segurança jurídica na aplicação dos dispositivos legais; apresentando orientações práticas mais completas para empregadores e auditores; e consolidando um posicionamento mais robusto, que reformou oficialmente a [Solução de Consulta COSIT nº 151/2019](#).

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) incluiu a [alínea “z”](#) ao § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212/1991, estabelecendo que **prêmios e abonos não integram o salário-de-contribuição**.

O [art. 457](#) da CLT, modificado pela mesma lei, definiu que prêmios, ainda que habituais, pagos em forma de bens, serviços ou dinheiro, não constituem remuneração e não sofrem incidência de encargos trabalhistas e previdenciários. A CLT, em seu [§ 4º](#) do art. 457, **conceituou prêmio** como liberalidade concedida pelo empregador a empregado ou grupo de empregados em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado.

A COSIT esclarece que essa inovação legal não altera entendimentos anteriores sobre “ganhos eventuais”, pois os prêmios por desempenho superior constituem uma categoria autônoma criada pela Reforma Trabalhista. A Medida Provisória nº 808/2017 trouxe regras transitórias entre 14/11/2017 e 22/04/2018, impondo limite máximo de dois pagamentos de prêmio por ano, e permitindo pagamento também a terceiros vinculados à atividade econômica da empresa. Como a MP perdeu eficácia, essas regras aplicaram-se apenas durante sua vigência, permanecendo válidas para atos praticados nesse período. Após 23/04/2018, deixou de existir qualquer limitação anual para pagamento de prêmios por desempenho superior.

A COSIT consolida **quatro requisitos essenciais** para que o prêmio não integre o salário-de-contribuição:

- Deve ser pago exclusivamente a segurados empregados, individual ou coletivamente, não alcançando contribuintes individuais, como autônomos em geral (eletricista, encanador, pintor, diarista que trabalha por conta própria), profissionais liberais (advogado, médico, dentista, psicólogo, engenheiro atuando como autônomo), dentre outros;
- Pode ser pago em dinheiro, bens ou serviços;



- Deve ser uma verdadeira liberalidade do empregador, não podendo decorrer de obrigação legal, contratual, coletiva ou de qualquer ajuste que elimine a autonomia do empregador; e
- Deve decorrer de desempenho superior ao ordinariamente esperado, com necessidade de comprovação objetiva de qual seria o desempenho esperado e em que medida foi superado.

A mera existência de política interna ou regulamento empresarial **não descaracteriza a liberalidade**, desde que não resulte de negociação coletiva ou de arranjos sinalagmáticos. Caso existam evidências de que o regulamento decorreu de negociação direta ou indireta, poderá haver **autuação fiscal** pela Receita Federal do Brasil.

Considera-se **arranjo sinalagmático** a situação em que existe obrigação recíproca entre empresa e empregado, em que o prêmio por desempenho superior estiver vinculado a um acordo em que a empresa assume uma obrigação em troca de algo dos empregados (ou negociado com sindicato que representa os trabalhadores). Com isso, o prêmio deixa de ser uma liberalidade. Exemplos dessa modalidade incluem quando a empresa negocia com o sindicato laboral a criação de um prêmio anual obrigatório para todos que cumprirem metas, quando firma contrato com o empregado prevendo pagamento certo de prêmio ao atingir metas ou quando pactua, em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, valores ou periodicidade desse prêmio. Nesses casos, **existe troca de obrigações**: a empresa se compromete a pagar o prêmio e os empregados se comprometem a cumprir metas como contraprestação. Por isso, o pagamento **deixa de ser liberalidade** e passa a sofrer **incidência previdenciária**.

Já na **ausência de arranjo sinalagmático**, caracteriza-se liberalidade quando a empresa cria política interna unilateral afirmando que **poderá** conceder prêmio se entender que houve desempenho superior, quando não há qualquer obrigação estabelecida em acordo coletivo, convenção coletiva de trabalho, contrato ou promessa vinculante e quando a decisão de conceder o prêmio **permanece inteiramente autônoma**, ainda que baseada em critérios objetivos.

Para a Receita Federal do Brasil, a **habitualidade** não descaracteriza o prêmio, já que a CLT adota a expressão “ainda que habituais”. Assim, não se exige eventualidade como requisito, diferentemente dos antigos “ganhos eventuais” previstos na legislação previdenciária.

Sobre o direito intertemporal, a COSIT esclarece que, para fins de contribuição



previdenciária, aplica-se a **legislação vigente no momento da ocorrência do fato gerador**, que é o pagamento, crédito ou exigibilidade da remuneração. Portanto, o debate trabalhista sobre aplicação da Reforma Trabalhista a contratos anteriores é irrelevante para fins previdenciários.

A Solução de Consulta **conclui** que:

- A partir de 11/11/2017 – data em que entrou em vigor a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) –, não integra o salário-de-contribuição o prêmio decorrente de liberalidade concedida em razão de desempenho superior ao esperado;
- Entre 14/11/2017 e 22/04/2018 – período de vigência da Medida Provisória nº 808/2017 –, aplica-se o limite de até dois pagamentos ao ano; e
- Os prêmios excluídos da incidência das contribuições previdenciárias devem cumprir simultaneamente **quatro condições**:
 - a) serem pagos exclusivamente a empregados;
 - b) poderem assumir forma de dinheiro, bens ou serviços;
 - c) não decorrerem de obrigação legal, contratual ou de negociação coletiva – seja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho –; e
 - d) estarem vinculados a desempenho superior comprovado objetivamente.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT