



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

02 de julho de
2026

Ano 07 / Nº 661

Informe Estratégico – Prêmios por desempenho superior - Novos esclarecimentos da Receita Federal

Resumo

A Receita Federal publicou a Solução de Consulta COSIT nº 91/2026, trazendo importantes esclarecimentos sobre a incidência de contribuições previdenciárias nos valores pagos a empregados no âmbito de programas de sugestão de ideias, inovação e melhoria contínua. Ao analisar um caso concreto, a Administração Tributária reconheceu que, em determinadas circunstâncias, as premiações concedidas por contribuições extraordinárias podem ser caracterizadas como prêmios na forma do art. 457 da CLT e, portanto, não integrar o salário de contribuição. O entendimento, contudo, reforça que a não incidência depende do atendimento rigoroso de requisitos relacionados à liberalidade do empregador e à comprovação de desempenho superior ao ordinariamente esperado, destacando a importância da adequada estruturação e documentação desses programas pelas empresas.

A Receita Federal publicou a [Solução de Consulta COSIT nº 91](#), de 16 de junho de 2026, esclarecendo o tratamento previdenciário aplicável aos valores pagos por empresas a empregados em **programas de sugestão de ideias e inovação**. O caso analisado envolveu um programa corporativo em que os trabalhadores apresentam propostas de melhoria de processos, produtos ou serviços e **recebem premiações** quando as ideias são aprovadas e implementadas.

A consulta foi formulada por uma empresa que sustentava que os valores pagos aos empregados não deveriam integrar o salário de contribuição, por não possuírem natureza salarial. Segundo a empresa, a participação dos empregados no programa era voluntária, não fazia parte das obrigações contratuais, não interferia na jornada de trabalho e não representava contraprestação pelos serviços normalmente



prestados. O programa estimulava inovação, criatividade, colaboração e melhoria contínua, prevendo **premiações para ideias implementadas que gerassem benefícios à organização.**

Ao analisar a questão, a Receita Federal destacou que o [§ 2º](#) do art. 457 da CLT estabelece que os valores pagos a título de **prêmio** não integram a remuneração do empregado e não constituem base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários. Além disso, o [§ 4º](#) do mesmo artigo define prêmio como a **liberalidade concedida pelo empregador**, em dinheiro, bens ou serviços, a empregado ou grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

A Solução também reproduz e reafirma o entendimento já consolidado na [Solução de Consulta COSIT nº 10/2026](#), segundo a qual os prêmios excluídos da incidência das contribuições previdenciárias devem atender a **requisitos específicos**. Os valores precisam ser destinados exclusivamente a empregados, podem ser pagos em dinheiro, bens ou serviços, devem decorrer de liberalidade do empregador e precisam estar vinculados a desempenho superior ao normalmente esperado. Além disso, a empresa deve ser capaz de demonstrar objetivamente qual era o desempenho ordinário esperado e de que forma esse padrão foi superado.

No caso concreto, a Receita Federal observou que o programa de ideias era de adesão voluntária e que a **simples apresentação de sugestões não garantia pagamento**. Apenas as ideias avaliadas positivamente e efetivamente implementadas geravam premiação. Essa dinâmica foi **considerada compatível, em tese**, com a caracterização de prêmio por desempenho superior, uma vez que o empregado entrega um resultado adicional em relação às atividades normalmente exigidas em seu contrato de trabalho.

Entretanto, a Receita Federal ressaltou que a **caracterização da verba como prêmio depende sempre de análise das circunstâncias concretas e das provas existentes**. A solução de consulta **não valida automaticamente** qualquer programa de incentivo ou premiação. A fiscalização poderá examinar se os requisitos legais realmente estão presentes na prática.

A Receita chamou atenção para situações em que a **atividade premiada já faça parte das atribuições normais do empregado**. Como exemplo, citou profissionais cuja função seja justamente desenvolver melhorias de processos ou propor soluções inovadoras. Nesses casos, a apresentação de ideias **pode não representar desempenho extraordinário, mas apenas a execução normal das atividades**



contratadas, hipótese em que os pagamentos podem assumir natureza remuneratória e **sofrer incidência de contribuições previdenciárias**.

Outro ponto importante destacado pela COSIT é que a **liberalidade do empregador** não pode ser afastada por **obrigação legal, contratual ou convencional**. Assim, **haverá incidência previdenciária** quando o pagamento decorrer de **lei, contrato de trabalho, acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva, ou de qualquer outro ajuste** que transforme a premiação **em obrigação assumida pela empresa**. Por outro lado, a simples existência de **regulamento interno** estabelecendo critérios de concessão não descaracteriza, por si só, a liberalidade, **desde que não exista negociação prévia impondo o pagamento**.

Ao final, a Receita concluiu que a verba analisada pode, em tese, ser enquadrada como prêmio excluído da incidência das contribuições previdenciárias, desde que sejam **comprovados os requisitos legais de liberalidade e desempenho superior ao ordinariamente esperado**. Reforçou ainda que os **prêmios beneficiados pela não incidência** são apenas aqueles pagos a empregados, individual ou coletivamente, podendo assumir a forma de dinheiro, bens ou serviços, desde que não decorram de obrigação e que o desempenho excepcional esteja adequadamente demonstrado pela empresa.

Em termos práticos, a [Solução de Consulta COSIT nº 91/2026](#) representa um entendimento favorável às empresas que mantêm programas de inovação, banco de ideias, melhoria contínua, reconhecimento de sugestões ou iniciativas semelhantes. Contudo, reforça a **necessidade de documentação robusta, critérios objetivos de avaliação, comprovação dos resultados alcançados e demonstração clara de que a premiação decorre de contribuição extraordinária do empregado**, sob pena de os valores serem requalificados como remuneração sujeita à tributação previdenciária.

Como a Solução de Consulta concluiu apenas que, **em tese**, o programa de sugestão de ideias e inovação submetido à análise da Receita Federal pode ser compatível com a caracterização de prêmio por desempenho superior, **sem validar de forma definitiva o modelo adotado pela empresa consulente**, caberá à organização avaliar cuidadosamente a estrutura e a operacionalização de seu programa de incentivo.

Nesse contexto, **recomenda-se** que as empresas revisem regulamentos internos, critérios de elegibilidade, mecanismos de avaliação e documentação dos resultados obtidos, de modo a evidenciar que a premiação decorre efetivamente de iniciativa




voluntária do empregador e de contribuição extraordinária do empregado, desvinculada de suas atribuições ordinárias.

A [Solução de Consulta nº 91/2026](#), portanto, reforça que a **exclusão da incidência das contribuições previdenciárias** dependerá da capacidade da empresa de comprovar, perante eventual fiscalização, o atendimento rigoroso dos requisitos aplicáveis.

Para mais informações, acesse o [informe estratégico](#) **Como estruturar prêmios sem gerar encargos previdenciários**. O material analisa a Solução de Consulta COSIT nº 10/2026, que consolidou o entendimento da Receita Federal sobre a incidência de contribuições previdenciárias nos pagamentos realizados a título de prêmio por desempenho superior. Além de examinar os fundamentos legais aplicáveis, o informe apresenta os quatro requisitos essenciais para que essas verbas sejam excluídas do salário de contribuição, oferecendo orientações práticas para a estruturação de programas de premiação com maior segurança jurídica e mitigação de riscos fiscais e previdenciários.

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