

INFORMATIVO

GRM ADVOGADOS

Prêmios a empregados: Receita eleva exigências

A tributação sobre prêmios a empregados ganhou novos contornos com a Solução de Consulta Cosit nº 10/2026. A Receita Federal ampliou as exigências para afastar a incidência de contribuição previdenciária sobre esses valores.

O que mudou no entendimento da Receita

A nova orientação supera o entendimento anterior (Cosit nº 151/2019) e reconhece que a formalização de regras internas não descaracteriza, por si só, os prêmios a empregados.

Ou seja, a empresa pode estruturar política formal de premiação. Contudo, será necessário comprovar que o pagamento decorre de liberalidade e não de obrigação legal, ajuste prévio ou negociação coletiva.

O que continua valendo

Nos termos do artigo 457, §§ 2º e 4º, da CLT, os prêmios a empregados não integram a remuneração quando pagos por liberalidade e em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado.

Assim, permanecem fora da base de cálculo da contribuição previdenciária – desde que respeitados os requisitos legais.

Importante: o entendimento aplica-se a empregados. Não alcança contribuintes individuais.

Novo ônus para o empregador

Embora haja maior segurança jurídica para estruturar programas formais, a Receita aumentou o encargo probatório.

Agora, o afastamento da tributação sobre prêmios a empregados exige:

- Critérios objetivos de desempenho;
- Evidência clara de superação de metas;
- Nexo comprovável entre resultado e pagamento;
- Ausência de previsibilidade que transforme o prêmio em verba habitual.

Sem essa trilha documental, há risco de requalificação da verba como remuneração.

Impacto prático para as empresas

Na prática, a economia previdenciária dependerá menos do argumento de "eventualidade" e mais da engenharia jurídica e da documentação do programa.

Empresas que já pagam prêmios a empregados devem revisar regulamentos internos, critérios de avaliação e registros comprobatórios.

Por outro lado, modelos genéricos ou previsíveis podem aumentar a probabilidade de autuações, inclusive com reflexos em obrigações acessórias.