

ATUALIZAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS 2026

Portaria Interministerial MPS/MF Nº 13/2026

Impactos na folha de pagamento, custo do trabalho e
compliance previdenciário

Material informativo direcionado a empresários, gestores,
profissionais de RH, financeiro e contabilidade.

- Em 12 de janeiro de 2026 foi publicada a Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2026, responsável por atualizar os principais parâmetros do sistema previdenciário brasileiro para o ano corrente. Embora, à primeira vista, a norma possa ser interpretada como um simples reajuste anual de valores, seus efeitos práticos são diretos e imediatos sobre a folha de pagamento, o custo da mão de obra e a conformidade previdenciária das empresas.
- Este e-book tem como objetivo apresentar, de forma clara e estruturada, os principais pontos da Portaria nº 13/2026, destacando seus impactos operacionais, financeiros e jurídicos, bem como os riscos decorrentes da sua inobservância.
- O foco é oferecer, às empresas, uma visão prática e estratégica, permitindo decisões mais seguras e alinhadas às exigências legais.

1 - O QUE É A PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF Nº 13/2026

A Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2026 é o ato normativo que atualiza, anualmente, os valores de benefícios do INSS, os limites do salário de contribuição, as alíquotas progressivas de contribuição dos segurados e outros parâmetros previdenciários relevantes.

Trata-se de norma de aplicação imediata, que deve ser observada por todas as empresas, independentemente do porte ou do setor de atuação, pois influencia diretamente os cálculos de encargos previdenciários e as rotinas de folha de pagamento.

2 - REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS DO INSS EM 2026

- A Portaria nº 13/2026 estabeleceu o reajuste de 3,90% nos benefícios previdenciários pagos pelo INSS. Embora esse percentual esteja diretamente relacionado aos segurados, ele também impacta as empresas de forma indireta, especialmente no planejamento de custos trabalhistas e previdenciários de médio e longo prazo.
- O reajuste reflete a atualização monetária dos benefícios e serve como base para a redefinição de outros parâmetros do sistema previdenciário.

3 - PISO E TETO DO SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO

Um dos pontos centrais da Portaria é a redefinição dos limites do salário de contribuição. Para 2026, ficaram fixados:

- Piso previdenciário: R\$ 1.621,00
- Teto previdenciário: R\$ 8.475,55

Esses valores impactam diretamente o cálculo das contribuições previdenciárias incidentes sobre a remuneração dos empregados, influenciando o custo da folha de pagamento, os encargos mensais e a previsibilidade financeira das empresas.

4 - TABELA PROGRESSIVA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS

A Portaria nº 13/2026 também atualizou a tabela progressiva de contribuição dos empregados, empregados domésticos e trabalhadores avulsos. As alíquotas permanecem progressivas, variando conforme a faixa salarial.

Alíquotas aplicáveis em 2026

Até R\$ 1.621,00: 7,5%

De R\$ 1.621,01 até R\$ 2.902,84: 9%

De R\$ 2.902,85 até R\$ 4.354,27: 12%

De R\$ 4.354,28 até R\$ 8.475,55: 14%

A correta aplicação da tabela progressiva exige atenção técnica, pois erros de enquadramento ou de cálculo podem gerar recolhimentos a menor ou a maior, resultando em passivos previdenciários ou necessidade de ajustes posteriores.

5 - ATUALIZAÇÃO DO SALÁRIO-FAMÍLIA E OUTROS PARÂMETROS

- A Portaria também atualizou o valor do salário-família, fixado em R\$ 67,54 por dependente, observados os limites de remuneração previstos na legislação.
- Além disso, foram atualizados parâmetros relacionados à concessão de benefícios previdenciários, considerando o novo piso (R\$ 1.621,00) e o novo teto do salário de contribuição (R\$ 8.475,55).
- Na prática, os valores recolhidos e as informações prestadas pela empresa influenciam diretamente o valor do benefício concedido ao segurado. Erros na base de cálculo das contribuições ou nos dados enviados ao eSocial podem resultar em benefícios concedidos em valor inferior ao devido, gerando pedidos de revisão, questionamentos administrativos e riscos de passivos previdenciários.

A atualização também impacta o salário-maternidade, especialmente nos casos em que a empresa realiza o pagamento e efetua a compensação junto ao INSS, exigindo precisão nos cálculos e nos registros.

Assim, a Portaria reforça que a correta apuração das contribuições e a qualidade das informações previdenciárias são fatores determinantes para a segurança jurídica e financeira das empresas.

6 - IMPACTOS PRÁTICOS PARA EMPRESAS, RH E CONTABILIDADE

As atualizações promovidas pela Portaria nº 13/2026 exigem atuação coordenada entre as áreas de RH, financeiro, contábil e jurídica das empresas.

Na prática:

- Para profissionais de RH e contabilidade, é indispensável a atualização imediata de sistemas, tabelas e rotinas de apuração;
- Para os segurados, os novos parâmetros afetam o valor líquido da remuneração e o cálculo de benefícios futuros.
- Para as empresas, o impacto é direto mensalmente, nos seguintes aspectos:

1

Aumento imediato do custo da folha de pagamento

Com o reajuste do piso previdenciário para R\$ 1.621,00, empregados que antes recebiam valores próximos ao salário-mínimo passam a ter uma base maior de incidência de INSS. Isso eleva automaticamente o valor das contribuições descontadas e, principalmente, a parcela patronal (INSS empresa, RAT e terceiros, conforme o enquadramento).

Exemplo:

Um empregado que ganhava R\$ 1.580,00 e passa a R\$ 1.621,00 gera não apenas aumento salarial, mas também aumento proporcional de encargos, elevando o custo total da contratação.

2

Maior impacto para empregados de média e alta remuneração

- Com o novo teto previdenciário de R\$ 8.475,55, empregados que recebem acima do teto passam a ter uma base contributiva maior do que no ano anterior.
- Isso significa maior desconto de INSS do empregado, calculado pela tabela progressiva (com alíquota marginal de até 14%), e maior contribuição patronal, em regra de 20%, além do RAT e de terceiros, incidentes sobre uma base limitada ao novo teto previdenciário.

Exemplo:

Um empregado que recebe R\$ 9.000,00 terá contribuição calculada até R\$ 8.475,55, aumentando o custo previdenciário mensal em relação a 2025.

3

Alteração no valor líquido recebido pelos empregados

- A atualização da tabela progressiva (7,5% a 14%) modifica o valor do desconto mensal de INSS, afetando o salário líquido. Isso costuma gerar questionamentos internos e exige comunicação clara do RH.

Exemplo:

Um empregado que muda de faixa salarial pode perceber redução no valor líquido, mesmo sem alteração nominal do salário.

4

Reflexos no planejamento financeiro e na previsibilidade do negócio

- Empresas que não atualizam sistemas e projeções passam a trabalhar com estimativas defasadas de custo, comprometendo orçamento, precificação de produtos e contratos de longo prazo.

Exemplo:

Contratos com margens apertadas podem se tornar menos rentáveis quando os encargos previdenciários aumentam e não foram considerados no planejamento anual.

5

Risco financeiro por erros operacionais

- Falhas na aplicação das novas tabelas podem gerar recolhimentos a menor, resultando em autos de infração, multas e juros, ou recolhimentos a maior, afetando o fluxo de caixa.

Exemplo:

Erro sistêmico na folha pode gerar um passivo acumulado em poucos meses, impactando diretamente a previsibilidade financeira.

7 - RISCOS, AUTUAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS DO DESCUMPRIMENTO

A inobservância das regras atualizadas pode resultar em recolhimentos incorretos, autos de infração e passivos previdenciários relevantes.

- As multas administrativas podem variar de aproximadamente R\$ 460,00 a mais de R\$ 500 mil, a depender da infração e de sua gravidade.
- Além das penalidades administrativas, nos casos em que a empresa desconta a contribuição previdenciária do empregado e não efetua o repasse ao INSS, pode haver enquadramento no crime de apropriação indébita previdenciária, especialmente quando a conduta é reiterada ou não corrigida após fiscalização.

8 - A IMPORTÂNCIA DA REVISÃO PREVENTIVA

Diante das mudanças trazidas pela Portaria nº 13/2026, a revisão preventiva das rotinas internas deixa de ser uma boa prática opcional e passa a ser uma medida estratégica de gestão de risco. Entre os principais pontos de atenção estão:

- Atualização imediata dos sistemas de folha;
- Conferência dos cálculos previdenciários;
- Alinhamento entre jurídico, RH, contabilidade e financeiro;
- Revisão periódica dos processos de recolhimento e declaração.

Empresas que adotam uma postura preventiva tendem a reduzir significativamente o risco de autuações, passivos ocultos e litígios futuros, além de ganhar previsibilidade financeira e segurança jurídica.

9 - CONCLUSÃO

A Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2026 vai muito além de um simples reajuste anual. Ela promove uma atualização sistêmica que impacta o cálculo das contribuições previdenciárias, o custo do trabalho, a concessão de benefícios e o nível de risco jurídico das empresas.

- ◆ Diante do novo piso e teto previdenciário, da tabela progressiva de alíquotas e da atualização de benefícios como o salário-família, revisar controles internos e rotinas de folha de pagamento deixa de ser apenas uma boa prática e passa a ser uma medida estratégica de gestão.
- ◆ Empresas que se antecipam, ajustam seus processos e mantêm o compliance previdenciário em dia preservam não apenas sua segurança jurídica, mas também sua previsibilidade financeira e sua sustentabilidade no longo prazo.