

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 023

20/03/2026

Sumário:

- **GESTÃO DE ESTÁGIOS - RISCOS JURÍDICOS E BOAS PRÁTICAS PARA EMPRESAS**
- **EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E SAÚDE - UM PILAR ESTRATÉGICO PARA RESULTADOS SUSTENTÁVEIS**
- **ABONO ANUAL 2026 - ANTECIPAÇÃO - SEGURADOS E AOS DEPENDENTES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**
- **RESTITUIÇÃO, COMPENSAÇÃO, RESSARCIMENTO E REEMBOLSO - REGULAMENTAÇÃO - ALTERAÇÃO**



GESTÃO DE ESTÁGIOS RISCOS JURÍDICOS E BOAS PRÁTICAS PARA EMPRESAS

A contratação de estagiários é uma excelente estratégia para formação de talentos e apoio às atividades organizacionais. No entanto, quando conduzida de forma inadequada, pode gerar sérios riscos jurídicos para a empresa. Com base na Lei nº 11.788/2008, é fundamental compreender os limites legais e adotar práticas seguras na gestão de estágios.

A seguir, apresentamos os principais riscos e como preveni-los, de forma clara e objetiva.

Quando o estágio vira emprego: Entenda o risco de descaracterização

O estágio deve ser, antes de tudo, um ato educativo supervisionado. Quando esse caráter é perdido, a relação pode ser reconhecida como vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho.

Principais fatores de risco:

- Falta de aprendizado prático: o estagiário realiza apenas tarefas repetitivas, sem desenvolvimento de competências.
- Subordinação típica de empregado: cumprimento de metas, ordens diretas constantes e horários rígidos.
- Ausência de acompanhamento acadêmico: inexistência de interação com a instituição de ensino.
- Irregularidade documental: falta do Termo de Compromisso de Estágio (TCE), ausência de plano de atividades ou comprovante de matrícula.

Exemplo prático:

Uma empresa contrata um estudante para “estágio”, mas exige cumprimento de metas de vendas, jornada fixa de 8 horas e não oferece qualquer acompanhamento pedagógico. Nesse caso, há forte risco de reconhecimento de vínculo empregatício.

Consequências para a empresa:

- Pagamento retroativo de FGTS, 13º salário, férias + 1/3, horas extras;
- Multas trabalhistas e possíveis condenações judiciais.

Limites legais no estágio em direito: Evitando o exercício irregular

No caso de estudantes de Direito, os cuidados devem ser ainda maiores, pois envolvem atos regulamentados pela Lei nº 8.906/1994.

Atividades proibidas ou de alto risco:

- Atuar sozinho perante juízes (despachos sem acompanhamento);
- Assinar peças processuais sem a supervisão do advogado responsável;
- Participar de audiências sem a presença do profissional habilitado;
- Realizar sustentação oral em tribunais.

Exemplo prático:

Um estagiário elabora e protocola uma petição sem revisão e assinatura do advogado. Esse ato pode ser considerado inválido e configurar exercício ilegal da profissão.

Consequências:

- Nulidade dos atos processuais;
- Prejuízos ao cliente;
- Responsabilização civil, administrativa e até penal.

Responsabilidade da empresa: Riscos além da relação de trabalho

A responsabilidade da empresa não se limita ao cumprimento formal da lei. Há riscos relacionados à conduta e ao ambiente de trabalho.

Situações de risco:

- Erros operacionais: perda de prazos, documentos ou informações importantes;
- Condutas inadequadas: atitudes negligentes, imprudentes ou imperitas;
- Ambiente organizacional: casos de assédio moral, discriminação ou falta de segurança.

Exemplo prático:

Um estagiário perde um prazo processual por falta de orientação adequada. A empresa e o supervisor podem ser responsabilizados pelos danos causados ao cliente.

Possíveis consequências:

- Ações indenizatórias;
- Intervenção do Ministério Público do Trabalho (MPT);
- Danos à reputação da organização.

Prevenção inteligente: Como estruturar um estágio seguro

A melhor forma de evitar riscos é investir em uma gestão estruturada e preventiva.

Boas práticas recomendadas:

- Plano de atividades bem definido: com foco em aprendizado real e progressivo;
- Supervisão efetiva: acompanhamento contínuo por profissional qualificado;
- Documentação completa: TCE, seguro contra acidentes pessoais, relatórios periódicos;
- Integração com a instituição de ensino: garantindo o caráter educacional;

- Respeito aos limites legais: especialmente em áreas regulamentadas como o Direito.

Exemplo prático:

Uma empresa que mantém reuniões mensais de acompanhamento com o estagiário, revisa suas atividades e documenta sua evolução reduz significativamente riscos jurídicos.

Conclusão: Estágio não é mão de obra barata, é formação profissional

A gestão de estagiários exige responsabilidade e alinhamento com a legislação. Empresas que tratam o estágio como investimento em formação colhem benefícios a longo prazo e evitam passivos trabalhistas.

Mais do que cumprir a lei, é necessário garantir que o estágio cumpra sua função educativa, com supervisão adequada, respeito aos limites legais e compromisso com o desenvolvimento do estudante.

Uma gestão estratégica de estágios protege a empresa, valoriza o futuro profissional e fortalece a cultura organizacional.



**EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E SAÚDE
UM PILAR ESTRATÉGICO PARA RESULTADOS SUSTENTÁVEIS**

No ambiente corporativo atual, marcado por alta demanda e ritmo acelerado, equilibrar o excesso de trabalho com a saúde física e mental deixou de ser uma escolha e passou a ser uma necessidade estratégica. O esgotamento profissional, conhecido como Burnout, impacta diretamente a produtividade, o clima organizacional e a qualidade de vida dos colaboradores.

Como gestor de Recursos Humanos, é fundamental promover práticas que previnam esse cenário, garantindo desempenho sustentável e bem-estar contínuo.

Estabelecimento de limites: O início do equilíbrio

Definir limites claros entre vida profissional e pessoal é essencial para evitar a sobrecarga.

Na prática:

Um colaborador que encerra seu expediente às 18h deve evitar responder e-mails ou mensagens corporativas após esse horário. Da mesma forma, gestores devem respeitar esse limite, evitando acionar suas equipes fora do período de trabalho, salvo situações excepcionais.

Essa prática reduz a sensação de “estar sempre disponível” e contribui para a recuperação mental.

Autocuidado como estratégia de alta performance

Cuidar da saúde não é apenas uma questão pessoal, mas um investimento direto na performance profissional.

Na prática:

- Dormir entre 7 a 8 horas por noite melhora a concentração e a tomada de decisão.
- Manter uma alimentação equilibrada evita oscilações de energia ao longo do dia.
- Praticar atividades físicas, mesmo que leves, como caminhadas, reduz o estresse e melhora o humor.

Colaboradores saudáveis tendem a ser mais produtivos, engajados e resilientes.

Organização inteligente e delegação eficiente

A falta de organização é uma das principais causas de sobrecarga. Saber priorizar e delegar tarefas é fundamental.

Na prática:

Utilizar ferramentas simples, como listas de tarefas, ajuda a identificar o que realmente é prioritário. Aplicar a regra dos 20% (Princípio de Pareto) permite focar nas atividades que geram maior resultado.

Além disso, um gestor que centraliza todas as demandas sobre si tende ao esgotamento. Delegar responsabilidades fortalece a equipe e distribui melhor o volume de trabalho.

Desconexão digital: Um hábito necessário

A hiperconectividade pode aumentar significativamente os níveis de ansiedade e estresse.

Na prática:

Estabelecer momentos do dia sem uso de celular, especialmente antes de dormir, melhora a qualidade do sono e reduz a sobrecarga mental. Empresas também podem incentivar políticas de “desconexão digital”, evitando comunicações fora do expediente.

Apoio profissional: Reconhecer é o primeiro passo

Ignorar sinais de exaustão pode agravar problemas de saúde mental e comprometer o desempenho profissional.

Na prática:

Se o colaborador apresenta sintomas como cansaço extremo, irritabilidade constante, dificuldade de concentração ou desmotivação, é recomendável buscar apoio especializado, como psicólogos ou terapeutas.

A Organização Mundial da Saúde reconhece o Burnout como um fenômeno ocupacional, reforçando a importância de medidas preventivas dentro das organizações.

Conclusão: Bem-estar como base da produtividade sustentável

Proteger o bem-estar dos colaboradores não é um luxo, mas uma necessidade estratégica. Empresas que incentivam o equilíbrio entre trabalho e saúde constroem equipes mais engajadas, produtivas e preparadas para desafios de longo prazo.

Investir em saúde física e mental é, acima de tudo, investir na continuidade e no sucesso do negócio.



ABONO ANUAL 2026 - ANTECIPAÇÃO SEGURADOS E AOS DEPENDENTES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

O Decreto nº 12.884, de 19/03/26, DOU de 19/03/26, Edição Extra, dispôs sobre a antecipação do abono anual devido aos segurados e aos dependentes da Previdência Social no ano de 2026. Na íntegra:

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991,

Decreta:

Art. 1º - O pagamento do abono anual, de que trata o art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, devido aos segurados e aos dependentes da Previdência Social que, durante o ano de 2026, tenham recebido auxílio por incapacidade temporária, auxílio-acidente, aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão, será efetuado neste ano, excepcionalmente, em duas parcelas, da seguinte forma:

I - a primeira parcela corresponderá a 50% sobre o valor do benefício devido na competência de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e

II - a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência de maio.

Art. 2º - Na hipótese de cessação programada do benefício antes de 31 de dezembro de 2026, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.

Parágrafo único - O encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o valor efetivamente devido será realizado nas seguintes hipóteses:

I - a cessação do benefício ocorrer antes da data programada, quando se tratar de benefícios temporários; ou

II - a cessação do benefício ocorrer antes de 31 de dezembro de 2026, quando se tratar de benefícios permanentes.

Art. 3º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 19 de março de 2026; 205º da Independência e 138º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Wolney Queiroz Maciel



RESTITUIÇÃO, COMPENSAÇÃO, RESSARCIMENTO E REEMBOLSO REGULAMENTAÇÃO - ALTERAÇÃO

A Instrução Normativa nº 2.314, de 18/03/26, DOU de 19/03/26, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou a Instrução Normativa nº 2.055, de 06/12/21, DOU de 08/12/21, que regulamenta sobre restituição, compensação, ressarcimento e reembolso, no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil. Na íntegra:

O Secretário Especial da Receita Federal do Brasil, no uso da atribuição que lhe confere o art. 350, caput, inciso III, do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, e tendo em vista o disposto no art. 1º da Lei Complementar nº 216, de 28 de julho de 2025, no art. 74, § 12, inciso II, alíneas "g" e "h", e art. 74-A da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, e no art. 2º, § 7º-A, do Decreto nº 8.415, de 27 de fevereiro de 2015, resolve:

Art. 1º - A Instrução Normativa RFB nº 2.055, de 6 de dezembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 58 - (...)

(...)

§ 11 - Para fins de apuração do crédito, o Reintegra aplica-se somente às operações cujo despacho aduaneiro tenha ocorrido com base em Declaração Única de Exportação - DU-E.

§ 12 - Para fins de apuração de crédito no âmbito do Programa Acredita Exportação, de que trata Lei Complementar nº 216, de 28 de julho de 2025, considera-se microempresa ou empresa de pequeno porte a empresa:

I - optante pelo Simples Nacional, de que trata a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, no trimestre de apuração do crédito; ou

II - não optante pelo Simples Nacional que tenha auferido, no ano-calendário imediatamente anterior ao do trimestre de apuração do crédito, receita bruta dentro dos limites estabelecidos no art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

§ 13 - Na hipótese prevista no inciso II do § 12, o pedido de ressarcimento e a declaração de compensação serão recepcionados pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil somente após a confirmação da transmissão da ECF relativa ao ano-calendário imediatamente anterior ao do trimestre de apuração do crédito." (NR)

"Art. 75 - (...)

(...)

V - não se refira a tributos administrados pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil;

VI - (...)

(...)

d) seja objeto de súmula vinculante aprovada pelo Supremo Tribunal Federal nos termos do art. 103-A da Constituição Federal;

VII - seja decorrente de pagamento indevido ou a maior que o devido, com fundamento em documento de arrecadação que se verifique inexistente; ou

VIII - seja decorrente do regime de incidência não cumulativa da Contribuição para o PIS/Pasep ou da Cofins, cujo crédito não esteja relacionado a atividades econômicas do sujeito passivo, excetuados os casos de transformação, incorporação ou fusão, em que podem ser consideradas as atividades da empresa originária.

(...)" (NR)

"Art. 94 - Na hipótese de restituição ou ressarcimento dos créditos de que trata o art. 92, caso haja, no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil ou da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, débitos tributários vencidos e exigíveis do sujeito passivo, exceto débitos de contribuições a que se refere o art. 2º, caput, incisos I e II, confessados em GFIP, será observado, na compensação de ofício, sucessivamente:

(...)" (NR)

"Art. 95 - (...)

I - os débitos vencidos e exigíveis das contribuições a que se refere o art. 2º, caput, incisos I e II, confessado em GFIP, na ordem crescente dos prazos de prescrição; e

(...)" (NR)

"Art. 101-A - Na compensação de crédito decorrente de decisão judicial transitada em julgado, deverá ser observado o limite mensal estabelecido em ato do Ministro de Estado da Fazenda.

§ 1º - Quando se tratar de créditos decorrentes de decisão judicial transitada em julgado, o valor mensal a ser compensado fica limitado ao valor do crédito atualizado até a data da primeira declaração de compensação dividido pela quantidade de meses, conforme as seguintes regras, nos termos da Portaria Normativa MF nº 14/2024, de 5 de janeiro de 2024:

I - créditos cujo valor total seja de R\$ 10.000.000,00 a R\$ 99.999.999,99 deverão ser compensados no prazo mínimo de doze meses;

II - créditos cujo valor total seja de R\$ 100.000.000,00 a R\$ 199.999.999,99 deverão ser compensados no prazo mínimo de vinte meses;

III - créditos cujo valor total seja de R\$ 200.000.000,00 e inferior a R\$ 299.999.999,99 deverão ser compensados no prazo mínimo de trinta meses;

IV - créditos cujo valor total seja de R\$ 300.000.000,00 e inferior a R\$ 399.999.999,99 deverão ser compensados no prazo mínimo de quarenta meses;

V - créditos cujo valor total seja de R\$ 400.000.000,00 a R\$ 499.999.999,99 deverão ser compensados no prazo mínimo de cinquenta meses; e

VI - créditos cujo valor total seja igual ou superior a R\$ 500.000.000,00 deverão ser compensados no prazo mínimo de sessenta meses.

§ 2º - Os limites de que trata este artigo não se aplicam ao crédito decorrente de decisão judicial transitada em julgado cujo valor total seja inferior a R\$ 10.000.000,00.

§ 3º - Para fins do disposto neste artigo, a primeira declaração de compensação deverá ser apresentada no prazo de cinco anos, contado da data do trânsito em julgado da decisão ou da homologação da desistência da execução do título judicial." (NR)

"Art. 102 - (...)

(...)

§ 2º - Se for constatada irregularidade ou insuficiência de informações necessárias à habilitação, o requerente será intimado a regularizar as pendências no prazo de dez dias úteis, contado da data da ciência da intimação, nos termos do art. 5º-B do Decreto nº 70.325, de 6 de março de 1972.

(...)" (NR)

"Art. 140 - O sujeito passivo poderá apresentar manifestação de inconformidade contra a decisão que indeferiu seu pedido de restituição, de ressarcimento ou de reembolso ou contra a decisão que não homologou a compensação por ele efetuada no prazo de trinta dias, contado da data da ciência da referida decisão, nos termos da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996.

(...)" (NR)

"Art. 142 - Da decisão que julgar improcedente a manifestação de inconformidade, caberá recurso dirigido ao Conselho Administrativo de Recursos Fiscais - Carf, a ser apresentado no prazo de vinte dias úteis, nos termos do Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972, exceto na hipótese prevista no art. 141.

(...)" (NR)

Art. 2º - Fica revogado o art. 93 da Instrução Normativa RFB nº 2.055, de 6 de dezembro de 2021.

Art. 3º - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

ROBINSON SAKIYAMA BARREIRINHAS