



TENDÊNCIAS JURÍDICAS

2026

 **HOLANDA
MANCUZO**
ADVOGADOS

SUMÁRIO

03 INTRODUÇÃO

04 SOCIETÁRIO &
TRIBUTÁRIO

06 CÍVEL

08 TRABALHISTA

11 DIREITO DIGITAL

13 CONCLUSÃO

INTRODUÇÃO

O ano de 2026 representa um ano de virada para o Direito Empresarial brasileiro. A transição da Reforma Tributária (com alíquotas de teste para CBS e IBS), o avanço da Reforma do Código Civil (PL 4/2025, com foco em autonomia privada, contratos digitais e smart contracts), o endurecimento da fiscalização da LGPD pela ANPD (incluindo o ECA Digital a partir de março) e as mudanças no Direito Trabalhista (novas regras para feriados no comércio, riscos psicossociais na NR-1 e consolidação do eSocial) criam um cenário de alta complexidade e oportunidades estratégicas.

Nesse contexto, o Direito Empresarial precisa ser proativo, preventivo e estratégico. Revisão de contratos sociais, adequação de governança, planejamento tributário e sucessório, compliance digital e trabalhista robusto tornam-se indispensáveis para mitigar riscos e impulsionar o crescimento sustentável.

Preparado por nossos profissionais, este material reúne as principais tendências jurídicas de 2026 nas áreas Societário, Tributário, Cível, Trabalhista e Direito Digital, com foco prático em riscos, oportunidades e ações recomendadas para empresas e sócios se prepararem e prosperarem no novo paradigma.

Boa leitura!



SOCIETÁRIO

DISCUSSÕES SOBRE RETIRADAS DE SÓCIOS

Em um ano de muitas incertezas e problemas financeiros, a tendência de um aumento de discussão sobre a retirada de sócios e o pagamento de sua participação será um tema recorrente no ano de 2026.

Será muito importante revisar os contratos sociais e acordo de sócios, uma vez que estes documentos tem sido utilizados para se garantir o respeito do que foi contratado e a autonomia privada.



TRIBUTÁRIO

RESPONSABILIZAÇÃO DEVEDOR CONTUMAZ

A Lei do Devedor Contumaz será muito utilizada pelo Fisco em questões que envolve a concorrência desleal e à sonegação fiscal estratégica. Estes contribuintes (PF ou PJ), podem ter uma fiscalização mais específica, prioridade na cobrança dos créditos tributários e, dentre outras medidas a responsabilização de forma mais fácil e célere dos administradores, juntamente de seus bens para garantia dos débitos.

Os contribuintes devem ficar atentos para os casos de aplicação desta regra para aqueles que são apenas devedores eventuais, afetados por crises econômicas.

PROBLEMAS DE IMPLEMENTAÇÃO DA REFORMA TRIBUTÁRIA

Os primeiros meses de 2026, o convívio com os problemas de implementação das obrigações relativas à reforma tributária será uma recorrente, em especial para as empresas de pequeno e médio porte. As alíquotas de teste são de 0,9% (CBS) e 0,1% (IBS). Empresas devem focar nos ajustes de seus sistemas, cadastros fiscais e controles internos.

TRIBUTAÇÃO DE DIVIDENDOS

Embora o tema tenha se iniciado no final de 2025, neste ano observaremos um número considerável de discussões sobre esta lei, em especial para as empresas optantes do Simples Nacional.

AUMENTO DA TRIBUTAÇÃO DO LUCRO PRESUMIDO

A Lei nº 224/2025 reduziu em 10% diversos incentivos fiscais e aumentou os percentuais de presunção de IRPJ e CSLL para empresas que optam pelo Lucro Presumido que excedam R\$ 5 milhões por ano em 10%, além de promover o aumento da alíquota de IRRF sobre os juros sobre o capital próprio para 17,5%.

Com as mudanças trazidas pela LC nº 224/2025, o Lucro Presumido deixa de ser a opção mais vantajosa para muitas empresas.

TRANSAÇÕES TRIBUTÁRIAS

Os acordos para regularização de créditos tributários, com redução de valores e uma flexibilização de prazo de pagamentos estarão no radar das decisões das empresas para viabilizar investimentos, metas de crescimento, dentre outras métricas para o crescimento neste e nos próximos anos.



REFORMA DO CÓDIGO CIVIL

O ano de 2025 trouxe o projeto de Reforma do Código Civil através do PL 4/25 que está em tramitação no Senado e sendo analisado por uma comissão criada especificamente para examinar o projeto.

A partir de fevereiro de 2026 serão marcadas as audiências públicas para debater temas como direito das coisas, do direito empresarial, do direito de família e de sucessões, estando previsto que o projeto seja votado no segundo semestre deste ano. Dentre os temas abordados no projeto de alteração do Código Civil relacionados a contratos estão:

1. **Liberdade contratual:** prestígio da autonomia privada considerando, em regra, que os cidadãos são capazes de se autodeterminarem e um regime mais livre e menos intervencionista dos contratos empresariais. A intervenção judicial (como revisão ou resolução) só seria admitida em hipóteses de desequilíbrio relevante, com prova de que o equilíbrio entre as partes não existia. As alterações visam reduzir a judicialização e a alocação de riscos pactuados livremente pelas empresas.
2. **Contratos digitais e modernização:** O projeto traz respaldo jurídico para contratos eletrônicos e smart contracts (executados automaticamente por software), além de contratos de prestação de serviços e acesso a conteúdos digitais, reconhecendo a digitalização do cotidiano e o crescimento da formalização remota de contratos. Há preocupação em harmonizar as regras com a Lei da Liberdade Econômica, o Marco Legal das Startups e a LGPD. O texto reforça a relevância de contratos automatizados, inteligência artificial e ferramentas de gestão contratual (como CLM).

3. Juros de mora: propõe juros moratórios de 1% ao mês quando o contrato firmado não previu juros ou os previu, porém, sem estabelecer o percentual. Essa proposta vai na contramão da Lei 14.905/2024, que determinou a Selic subtraindo-se o IPCA como juros moratórios em dívidas civis. A mudança pode gerar insegurança jurídica, especialmente se o novo Código revogar ou modificar a regra da Lei 14.905/2024, pois será necessário definir como as partes contratantes serão afetadas nos contratos iniciados antes da vigência do código reformado.

Outros pontos relevantes

Contratos de longa duração: há preocupação com a previsibilidade e com a necessidade de cláusulas de transição para contratos já em curso.

Pactos antenupciais e escrituras de união estável passarão a permitir que noivos ou conviventes em união estável renunciem antecipadamente à herança do outro.

DISCUSSÕES SOBRE DEVOLUÇÃO DE INVESTIMENTOS

A incerteza econômica e o caso do Banco Master além de gerar desdobramentos para os investidores que devem acompanhar a liquidação ou não do banco, para o ressarcimento de valores não garantidos, reascendeu a discussão sobre a responsabilidade e falhas dos serviços prestados pelas empresas de investimentos.

CRESCENTE RELEVÂNCIA DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

O planejamento sucessório se consolida como uma tendência essencial em 2026, especialmente após a reforma tributária e diante do aumento da longevidade e da complexidade patrimonial. Instrumentos como testamentos, doações em vida, holdings familiares e seguros de vida têm sido cada vez mais utilizados para evitar conflitos, reduzir custos e garantir que a vontade do titular do patrimônio seja respeitada.



TRABALHISTA

TRABALHO EM FERIADOS NO COMÉRCIO

A Portaria nº 3.665/2023, que muda as regras para o trabalho em feriados no comércio, terá vigência a partir de 1º de março de 2026.

A partir dessa data, o trabalho em feriados só será permitido com autorização em convenção ou acordo coletivo, tornando a negociação com o sindicato obrigatória.

Deixam de valer as permissões automáticas da Portaria nº 671/2021 e acordos individuais entre empresa e empregado não serão mais suficientes.

A medida impacta especialmente empresas que operam em feriados e fortalece o papel dos sindicatos nas negociações.

Até março de 2026 permanecem as regras atuais, depois disso, não haverá trabalho em feriados no comércio sem negociação com o sindicato da categoria.

NR-1 - SAÚDE MENTAL

A partir de maio de 2026, a nova redação da NR-1 torna obrigatória a inclusão dos riscos psicossociais no PGR, marcando uma mudança relevante na gestão de saúde e segurança do trabalho.

Com isso, a gestão de riscos deixa de focar apenas na segurança física e passa a abranger fatores como estresse, burnout, assédio, metas abusivas e modelos de gestão prejudiciais ao bem-estar psicológico.

A jurisprudência já reconhece a responsabilidade do empregador por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista mental. Transtornos mentais, inclusive, estão entre as principais causas de afastamentos e perda de produtividade.

Desde já, as empresas devem identificar, avaliar e prevenir riscos psicossociais, atualizando o PGR, revisando políticas internas, capacitando lideranças e adotando medidas preventivas.

A omissão pode gerar multas, condenações por danos morais e até rescisão indireta do contrato de trabalho.

ESOCIAL

Em 2026, o eSocial se consolida como a fonte oficial de informações trabalhistas, reunindo dados de admissões, folha, férias, afastamentos e saúde e segurança do trabalho. O cruzamento automático de dados torna erros e inconsistências facilmente identificáveis, sem depender de fiscalizações presenciais.

O que é informado no eSocial passa a representar a verdade oficial da empresa. Falhas, omissões ou divergências deixam de ser meros problemas administrativos e se transformam em riscos trabalhistas e previdenciários, com reflexos em autuações, multas e decisões judiciais.

Nesse cenário, a gestão do eSocial deixa de ser apenas operacional e se torna estratégica para o compliance trabalhista. É essencial validar informações, integrar áreas internas, garantir a consistência dos dados e adotar uma postura preventiva.

PEJOTIZAÇÃO

Até o momento, o STF tem sinalizado que a contratação de pessoas jurídicas não é automaticamente ilegal, especialmente à luz da liberdade econômica e da possibilidade de terceirização, inclusive na atividade-fim. No entanto, o Tribunal também reafirma que a pejotização será considerada fraudulenta quando utilizada para ocultar uma relação de emprego, com presença de subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade.

Enquanto não houver a fixação de tese vinculante, o tema exige atenção redobrada das empresas, com contratos bem estruturados, coerência entre forma e prática, e adoção de medidas de compliance trabalhista para mitigar riscos de passivos e autuações.

PEC 148 – REDUÇÃO DA JORNADA E POSSÍVEL FIM DA ESCALA 6×1

A PEC 148/2015, aprovada na CCJ do Senado em dezembro de 2025, propõe a eliminação gradual da escala 6×1 e a redução progressiva da jornada semanal de trabalho, sem diminuição de salários.

Pelo texto, a jornada seria reduzida de 44 para 40 horas semanais no primeiro ano após a aprovação definitiva, com diminuição de 1 hora por ano até alcançar 36 horas semanais em quatro anos. A proposta também assegura dois dias de descanso semanal remunerado, preferencialmente aos sábados e domingos, aproximando o Brasil de modelos adotados em outros países.

A PEC ainda precisa ser votada em dois turnos no plenário do Senado e posteriormente analisada pela Câmara dos Deputados. Caso aprovada, a mudança pode impactar a organização do trabalho e a rotina das empresas.

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR PEDIDO NA INICIAL

Decisões recentes, com destaque para o STF, vêm reforçando o entendimento de que a condenação não pode ultrapassar os valores indicados na petição inicial. Isso confronta uma prática antiga da Justiça do Trabalho, em que os valores eram vistos como estimativos, podendo a condenação ser maior após a liquidação.

Essa mudança tende a trazer maior previsibilidade para empresas, reduzindo condenações acima do esperado, e deve impactar diretamente a forma como ações trabalhistas serão propostas e negociadas a partir de 2026.



DIREITO DIGITAL

MAIS RIGOR NA FISCALIZAÇÃO DA LGPD

Embora a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) esteja vigente desde 2020, vimos que em 2025 a ANPD (Agência Nacional de Proteção de Dados) - que é uma Agência Reguladora vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública que tem como missão zelar pela proteção de dados pessoais – deixou claro que sua fiscalização ficou mais rigorosa e o tempo de atuação mais branda ficou para trás.

Para 2026 são aguardadas decisões de processos sancionadores contra organizações da iniciativa privada que já estavam em andamento, o que permitirá avaliarmos a postura da ANPD após seus 5 anos de vigência. Ainda para 2026, a ANPD deverá passar a fiscalizar ainda o Estatuto Digital da Criança e do Adolescente (Lei 15.211/25) – o ECA Digital, que é a primeira lei brasileira a propor regras e punições aplicáveis a todo produto ou serviço de tecnologia da informação direcionado a crianças e a adolescentes no País ou de acesso provável por eles.

O texto traz normas inéditas para proteger crianças e adolescentes no ambiente on-line. O Eca Digital começará a ser fiscalizado em março de 2026, quando começará a sua vigência.

RESPONSABILIDADE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

É aguardado o julgamento sobre a responsabilização das “big techs” de redes sociais e aplicativos quanto aos conteúdos publicados em suas plataformas. O STF deve julgar se estas plataformas são imunes ou não, sobre os conteúdos de terceiros.

Este julgamento poderá impactar diretamente empresas de tecnologia, jornalistas, anunciantes destas plataformas e o modelo de governança da internet no Brasil e irá definir:

- até onde vai o dever de moderação das plataformas;
- como combater a desinformação sem prejudicar a liberdade de expressão;
- se as plataformas terão que pagar indenizações por conteúdos difamatórios ou ilícitos.

CONCLUSÃO

2026 será o ano em que o Direito Empresarial brasileiro consolida sua dimensão estratégica e preventiva. As mudanças em curso — da transição tributária à modernização contratual, do rigor na proteção de dados à nova abordagem da saúde mental no trabalho — exigem das empresas uma postura ativa: governança reforçada, compliance integrado, uso inteligente de tecnologia e planejamento patrimonial e sucessório cuidadoso.

Empresas que anteciparem esses movimentos e contarem com assessoria jurídica especializada estarão preparadas não apenas para mitigar riscos e reduzir custos judiciais, mas também para transformar desafios em vantagens competitivas e crescimento sustentável.

Nosso escritório está pronto para acompanhar sua empresa nessa jornada, oferecendo soluções personalizadas e proativas para transformar as tendências de 2026 em oportunidades reais de negócio.

O futuro do Direito Empresarial já começou — e nós estamos ao seu lado para construí-lo!

ENDEREÇO ATIBAIA

R. Ver. Napoleão Novisk, 167 Loanda -
Atibaia - SP - 12945-160

ENDEREÇO SÃO PAULO

Rua Avenida Paulista, 1636- Edifício
Paulista Corporate Cerqueira César,
São Paulo - SP CEP 01310-200

TELEFONE/WHATSAPP

(11) 2427-5033

www.hmadv.adv.br