

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Impactos econômicos e sociais da desoneração da folha de pagamento no Brasil

Economic and social impacts of payroll exemption in Brazil

Tiago de Souza Almeida
Prof. Dra. Tereza Cristina Pinheiro de Lima
Prof. Me. Eugênio de Brito Jardim
Prof. Me. Celso Orlando

RESUMO

A Previdência Social é um sistema que visa oferecer proteção aos trabalhadores em diferentes fases da vida sendo estabelecida pela Constituição Federal do Brasil. Discute-se hoje sobre o excessivo peso dos encargos trabalhistas sobre a folha de pagamento e seu impacto na competitividade e nível de emprego. Assim, este trabalho tem como objetivo discutir sobre a desoneração da folha de pagamentos no Brasil e investigar seus impactos diretos sobre o mercado de trabalho e a economia. Metodologicamente foi realizada a revisão teórica e uma pesquisa exploratória descritiva e de campo com entrevista gravada e transcrita, com o diretor do departamento pessoal de uma empresa de contabilidade. Os resultados indicam que a Desoneração da Folha de Pagamento trouxe benefícios significativos para setores específicos, em períodos de crise, a medida ajudou a preservar empregos e evitar falências. Contudo, embora a desoneração tenha sido vital para muitas empresas, sua sustentabilidade de longo prazo sempre foi questionável, pois durante sua vigência o governo não chegou a um consenso de como conciliar alívio tributário para empresas com a necessidade de financiar a Previdência Social. Portanto a desoneração da folha de pagamentos foi uma ferramenta útil em um contexto específico, mas sua efetividade foi limitada por falhas de desenho e implementação.

Palavras-chave: Folha de Pagamento. Desoneração. Previdência Social. Contribuição.

ABSTRACT

Social Security is a system that aims to offer protection to workers at different stages of life and is established by the Federal Constitution of Brazil. Today, there is a discussion about the excessive weight of labor charges on payroll and its impact on competitiveness and employment levels. Thus, this paper aims to discuss the payroll tax relief in Brazil and investigate its direct impacts on the labor market and the economy. Methodologically, a theoretical review and exploratory descriptive and field research were carried out with a recorded and transcribed interview with the director of the human resources department of an accounting firm. The results indicate that the Payroll Tax Relief brought significant benefits to specific sectors; in times of crisis, the measure helped to preserve jobs and avoid bankruptcies. However, although the tax relief has been vital for many companies, its long-term sustainability has always been questionable, since during its validity the government did not reach a consensus on how to reconcile tax relief for companies with the need to finance Social Security. Therefore, payroll tax relief was a useful tool in a specific context, but its effectiveness was limited by design and implementation flaws.

Keywords: Payroll; Exemption. Social Security. Contribution.

INTRODUÇÃO

Um dos principais obstáculos que impedem a maior competitividade das empresas brasileiras é o excessivo peso dos encargos trabalhistas sobre a folha de pagamento. Os encargos sociais incidentes sobre a folha elevam o custo por empregado, gerando uma grande diferença entre o custo do trabalhador para as empresas e o salário efetivamente recebido pelo empregado, estimulando as relações trabalhistas informais que, por sua vez, reduzem a própria base de arrecadação. Assim sendo, a onerosa tributação sobre o trabalho eleva o custo da mão de obra e reduz as possibilidades de abertura de novos postos de trabalho. (SOUZA, 2016)

Com o objetivo de incentivar a geração de novas vagas de empregos e aumentar a competitividade das empresas brasileiras no comércio internacional o Governo Federal por meio da Medida Provisória Nº 540/2011, convertida na Lei Nº 12.546/2011, instituiu um benefício fiscal que permitia às empresas eliminarem a atual contribuição previdenciária sobre a folha (20%) e adotar uma nova contribuição sobre a receita bruta das empresas para setores selecionados. Desta forma, as empresas teriam margem para abertura de novas contratações.

Inicialmente, a política beneficiava apenas três setores da economia (Setores de TI e TIC, Call Center e Confecções/Vestuário), sendo que posteriormente foi sendo ampliada pela edição de outras Medidas Provisórias, que por sua vez sofreram diversas alterações durante o curso do processo legislativo. Contudo, diante dos frequentes embates no ano de 2024 entre os membros do poder legislativo com relação a continuidade e abrangência da Desoneração da Folha de Pagamento, o atual governo chegou à decisão pela extinção do respectivo benefício fiscal. Estabelecendo um processo de transição para a retirada gradual da Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB). (BRASIL, 2024)

O presente estudo tem por objetivo aprofundar sobre o tema da desoneração da folha de pagamentos no Brasil e verificar alguns de seus impactos diretos sobre o mercado de trabalho e a economia.

Como objetivos específicos pretende identificar as principais mudanças no nível de emprego; realizar a comparação e avaliação das vantagens para o empresário em optar pela desoneração da folha de pagamento; ressaltar a importância da desoneração da folha de pagamento para a sociedade e economia no Brasil.

O estudo justifica-se pela importância de analisar a desoneração da folha de pagamento e seus impactos econômicos e sociais resultantes de sua implementação no Brasil, considerando sua relevância para a economia nacional e a qualidade de vida dos trabalhadores. O presente tema se faz importante tendo em vista o grande interesse do governo em extinguir este benefício fiscal, portanto, a compreensão desses impactos é crucial para avaliar a eficácia da desoneração no país.

A problematização está alicerçada nas seguintes questões: O que é, e como surgiu a Desoneração da Folha de Pagamentos? Qual a importância da desoneração da folha de pagamento para o fomento da economia e a sociedade brasileira? Qual a importância da desoneração da folha de pagamento para as empresas? Qual será a nova sistemática de tributação nesse processo de reoneração da folha? Qual a posição do atual governo sobre o tema? Quais os possíveis impactos consequentes da extinção da desoneração da folha de pagamento para as empresas e para a sociedade?

Metodologicamente foi realizada a revisão teórica e uma pesquisa exploratória descritiva e de campo com entrevista gravada e transcrita, com o diretor responsável pelo departamento pessoal de uma empresa de contabilidade: Mapah Auditoria, Consultoria e Contabilidade.

O trabalho apresenta inicialmente a fundamentação teórica sobre a gestão de pessoas, remuneração e folha de pagamento, seguido com maior ênfase nos temas da Seguridade Social e Desoneração da Folha de Pagamento. Posteriormente o capítulo de metodologia orientando

como foi realizado a pesquisa e por fim, os resultados com a coleta e análise de dados, respondendo a problematização e os objetivos da pesquisa.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas é uma atividade gerencial que busca a cooperação das pessoas que trabalham na empresa para que possam atingir os objetivos tanto individuais quanto organizacionais (GIL, 2007).

O desenvolvimento do estudo sobre a gestão de recursos humanos inicia-se com os estudos das Teorias Clássicas da Administração. Nesse período, não havia preocupação real para com os trabalhadores. As teorias eram para descobrir o quanto a racionalização do trabalho teria importância no nível de produtividade dos trabalhadores e assim, evoluiu-se para a defesa de que as empresas precisavam considerar os fatores psicológicos e sociais dos empregados pois poderiam elevar seus níveis de produtividade. Assim sendo, a comunicação, motivação, liderança e o tipo de supervisão e preocupação começaram a ser estudados na administração de pessoal (GIRARDI; DALMAU, 2012).

Toda organização para que alcance sucesso depende diretamente do desempenho das pessoas que ali atuam. Desta forma, pode-se observar a grande importância da gestão de pessoas para as empresas uma vez que:

As pessoas podem aumentar ou reduzir as forças e as fraquezas de uma organização dependendo da maneira como são tratadas. Elas podem ser a fonte de sucesso como também podem ser a fonte de problemas. É melhor tratá-las como fonte de sucesso. (CHIAVENATO, 2014, pag. 11)

O autor acima citado refere-se a gestão de pessoas como um conjunto de práticas e processos voltados para a administração e desenvolvimento do capital humano dentro das organizações. Os estudos revelam que, a gestão de pessoas vai além da simples administração de pessoal; ela envolve a criação de estratégias para aumentar ao máximo o potencial dos empregados e alinhar suas capacidades e expectativas com os objetivos organizacionais, desta forma, essa área tem um impacto direto na eficácia organizacional, na motivação dos funcionários e na cultura empresarial.

Desta forma, é possível afirmar que, a gestão de pessoa influencia na produtividade e no desempenho da empresa. Uma gestão eficaz contribui para a retenção de talentos, melhora o clima organizacional e aumenta a satisfação dos trabalhadores.

No contexto administrativo, organização pode ser entendida como um conjunto formado por pessoas que juntas trabalham em prol de um objetivo comum, ou seja, o objetivo organizacional. Pesquisas realizadas afirmam que “as organizações são constituídas por pessoas, são elas que agem e tomam decisões e que nada acontece até que elas ajam em seu nome” (LACOMBE, 2005, p. 8). Além disso, o sucesso empresarial passa a pertencer à aquelas empresas que conseguem capacitar e desenvolver, a baixos custos e de maneira rápida, as competência e habilidades individuais necessárias a produtos e negócios inovadores (PEREIRA, 2014).

A Gestão de Pessoas pode ser classificada como uma área estratégica em que, em união com a diretoria, traçaria os planos de gestão de pessoas por unidades/departamentos nos processos de acolher, desenvolver e manter as pessoas na empresa.

Departamento Pessoal

O Departamento Pessoal - DP é uma área essencial nas empresas, ela se encarrega de gerenciar todas as questões relacionadas aos funcionários, desde a admissão até a demissão. As funções do DP incluem a administração dos contratos de trabalho, controle de jornada, cálculo de salários e benefícios (Folha de Pagamento), e manutenção dos registros dos funcionários. O Departamento Pessoal tem por objetivo garantir que todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias sejam cumpridas de acordo com a legislação vigente. (FERREIRA, 2016).

Conforme estudos realizados por Chiavenato, 2014, o DP desempenha um papel crucial na administração de recursos humanos. As principais funções dessa área incluem administração de registros e contratos, e a gestão da folha de pagamento. Além disso, o departamento cuida dos benefícios oferecidos aos funcionários, organiza treinamentos e assegura a saúde e segurança no ambiente de trabalho.

Remuneração e Folha de Pagamento

A composição da remuneração dos empregados dentro das organizações é composta por vários eventos/rubricas, incluindo o salário base, bônus, benefícios e remuneração variável. Segundo Chiavenato 2014, a remuneração inclui não apenas o salário, mas também benefícios como vale-transporte, vale-alimentação e plano de saúde. Uma política de remuneração justa é fundamental para atrair e reter talentos nas organizações. A definição correta e bem planejada desses componentes é essencial para atrair e reter talentos e alinhar os interesses dos trabalhadores com os objetivos empresariais.

A remuneração deve ser usada como uma ferramenta para motivar e engajar os funcionários, além de refletir o valor que a empresa atribui ao seu capital humano. Portanto, a estrutura de remuneração deve ser cuidadosamente planejada para garantir competitividade e satisfação dos empregados. Os estudos mostram que a “Remuneração é o pacote de recompensas quantificáveis que um empregado recebe pelo seu trabalho. Inclui três componentes: remuneração básica, incentivos salariais e remuneração indireta/benefícios.” (CHIAVENATO, 2014, pag. 243).

A folha de pagamento é o documento que detalha todos os pagamentos realizados aos funcionários em um determinado período. A folha inclui salários brutos e líquidos, descontos obrigatórios, como impostos e contribuições previdenciárias, além de benefícios e bônus. Gerenciar a remuneração e a folha de pagamento de forma eficiente é vital para a saúde financeira da empresa (DESSLER, 2017).

A remuneração e a folha de pagamento são elementos de grande importância na gestão de pessoas, porque ela influencia diretamente na satisfação dos funcionários e a conformidade legal.

Seguridade Social e Previdência Social

A seguridade Social é um sistema que visa garantir a proteção social e econômica dos indivíduos, principalmente de pessoas em situações de vulnerabilidade como doenças, invalidez, velhice ou desemprego. Basicamente a seguridade social abrange três áreas, são elas: a Previdência Social, Saúde e a Assistência Social (IPEA).

Conforme pesquisa realizada pelo IPEA, a previdência social tem por objetivo garantir a proteção do trabalhador contra os riscos relacionados ao trabalho seja por causa de doença ou aposentadoria. Ela é financiada por contribuições dos Trabalhadores e das Empresas. Na Saúde seu objetivo é garantir que todo cidadão tenha acesso aos cuidados médicos e serviços a saúde

necessários. Já a assistência social se destina a dar suporte a pessoas em situações de vulnerabilidade social, possuindo programas para oferecer serviços de apoio e renda.

A Previdência Social teve início no Brasil na década de 1920, com a criação das primeiras caixas de aposentadoria. Em 1960, a Lei nº 3.807 organizou o sistema, criando o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS). A Lei nº 8.212/1991 foi um marco importante, reformulando a Previdência e estabelecendo os benefícios que conhecemos hoje.

A Previdência Social é um dos pilares da Seguridade Social e funciona por meio da arrecadação de contribuições dos trabalhadores e empregadores, que são utilizadas para fornecer benefícios aos segurados (KILDARE, 2016).

O sistema previdenciário brasileiro é estruturado para oferecer proteção aos trabalhadores em diferentes fases da vida, incluindo aposentadoria e pensões por morte. A eficiência do sistema depende da sua capacidade de arrecadar e distribuir recursos de forma justa e sustentável. (IBRAHIM, 2014, 173)

Legislação Previdenciária

O Decreto n.º 4.682/1923 (Lei Eloy Chaves), que consolidou a base dos Sistema Previdenciário atual, instituiu as primeiras caixas de aposentadoria e determinou que seriam financiadas pela empresa e empregados numa alíquota de 1% anual (sobre a renda bruta) para as empresas, e 3% mensal aos empregados. Sendo que, com o passar dos anos, a alíquota foi sendo alterada para os 20% sobre folha atuais.

A legislação previdenciária no Brasil é um conjunto de normas que regula a Previdência Social, visando garantir proteção aos trabalhadores em situações como aposentadoria, invalidez, pensão por morte e auxílio-doença. As principais leis que estruturam esse sistema são a Lei nº 8.213/1991, que estabelece os Planos de Benefícios da Previdência Social, e a Lei nº 8.212/1991, que trata da organização e administração do sistema (BRASIL, 1991).

A Lei nº 9.717/1998 regula os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), que atendem aos servidores públicos, e estabelece normas para a gestão desses regimes, garantindo sua sustentabilidade financeira (BRASIL, 1998). Além disso, a Lei nº 12.618/2012 trata ainda sobre a previdência complementar para servidores, permitindo a opção por planos adicionais de aposentadoria. (BRASIL, 2012)

O RGPS (Regime Geral da Previdência Social) é o regime básico de previdência social de adesão compulsória a todos os cidadão que realizem algum tipo de trabalho remunerado. O referido regime é administrado por uma autarquia federal chamada de Instituto Nacional do Seguro Social. (IBRAHIM, 2014, 173)

Além das referidas legislações existem ainda decretos, instruções normativas e portarias do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) que complementam essas leis, onde vão detalhar todos os procedimentos administrativos e critérios para a concessão de benefícios. Essas regulamentações são fundamentais para o funcionamento do sistema de forma eficiente e transparente.

Salário de Contribuição

O salário de contribuição é o nome que se dá as verbas/rubricas que deverão compor a base de cálculo da contribuição previdenciária dos segurados da previdência social. Além de ser base de cálculo para os segurados, o salário contribuição também deve ser usado como base da contribuição do patronal (IBRAHIM, 2014).

Contribuição da Empresa

A contribuição previdenciária da empresa é definida na Constituição Federal no artigo 195, I, a:

A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, e das seguintes contribuições sociais:
I – do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:
a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício. (BRASIL, 1988)

A contribuição da empresa/patronal é a parte que deve ser paga pelo empregador a previdência e corresponde a um percentual de 20% sobre o total da folha de pagamento, além da alíquota RAT (1%, 2% ou 3%) e Terceiros (Sistema “S”, INCRA, Salário-Educação e outras entidades). O fato gerador da contribuição das empresas é também o trabalho remunerado dos segurados a seu serviço, seja ele com ou sem vínculo empregatício. (IBRAHIM, 241, 2014).

Desoneração da Folha de Pagamento

A Desoneração da Folha de Pagamento é um benefício fiscal criado em 2011, que consiste na substituição da contribuição previdenciária patronal incidente sobre a folha de salários por uma contribuição incidente sobre a receita bruta, para reduzir as contribuições trabalhistas pagas pelos empresários, incentivando a contratação formal e aliviando o peso da contribuição previdenciária patronal. Os estudos revelam que:

Com vistas a incentivar a geração de empregos, sobretudo de vagas formais, e a ampliar a competitividade das empresas brasileiras no comércio internacional, a ex- presidente da República, Dilma Rousseff, assinou, em 2011, a Lei no 12.546, que retirou, inicialmente para alguns setores, a contribuição de 20% ao regime de previdência incidente sobre a folha de salários das empresas. Em contrapartida, empresas aptas a receberem a desoneração atuantes nos setores contemplados passariam a contribuir à previdência com alíquotas entre 1% e 2% incidentes sobre a receita – excluídas as receitas de exportações. (GARCIA, SACHSIDA, CARVALHO, 11, 2017).

A MP nº 540/11, convertida na Lei n.º 12.546/2011 basicamente alterou a sistemática de tributação de alguns setores da economia referentes a contribuição previdenciária patronal sobre a folha de pagamento. A desoneração permite que certos setores da economia substituam a contribuição previdenciária de 20% sobre a Folha de Pagamentos por um percentual sobre a Receita Bruta da empresa (atualmente, varia entre 1% e 4,5% conforme Lei nº 13.161/2015) conforme a atividade, o setor econômico e o produto fabricado. (BRASIL, 2011 e 2013). As pesquisas indicam que:

A Lei nº 12.546/2011 foi uma medida integrante do Plano Brasil Maior (PBM), que pode ser resumido como um conjunto de ações (desoneração da folha de salários, desoneração de exportações, leis de compras governamentais pró-produtos nacionais, linhas de créditos especiais etc.) para a promoção da inovação, do aumento da competitividade e do desenvolvimento da indústria nacional. (GARCIA, SACHSIDA, CARVALHO, 11, 2017).

Inicialmente, essa política beneficiava apenas três setores da economia (Setores de TI e TIC, *Call Center* e Confecções/Vestuário), e posteriormente foi sendo ampliada pela edição de

outras Medidas Provisórias, que por sua vez sofreram diversas alterações durante o curso do processo legislativo. Atualmente, a desoneração abrange 17 setores da economia e tem como principais objetivos: estimular a formalização laboral, fomentar investimentos, promover o aumento da produtividade e da competitividade da economia brasileira e melhorar a balança comercial brasileira. (IBMEC, 5, 2015).

A CPRB (Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta) é calculada através do valor do faturamento, excluindo as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, assim como o Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) e o Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS), se inclusos na receita bruta, quando cobrado pelo vendedor dos bens ou prestador dos serviços na condição de substituto tributário (BRASIL, 2021).

Inicialmente, benefício fiscal tinha caráter temporário e vigoraria até o dia 31 de dezembro de 2012. Porém, sua vigência foi sendo prorrogada desde então, sendo que novos dispositivos foram sendo incluídos e alguns foram sendo excluídos.

A política da Desoneração da Folha foi criada para diminuir a carga tributária dos grupos de contribuintes especificados na lei e aumentar, inicialmente, a competitividade de alguns setores industriais, mais expostos à concorrência externa e ao setor de tecnologia da informação. Só poderia optar pela CPRB as empresas que pertenciam as atividades econômicas (CNAE) específicas, e, uma vez que o benefício fosse aderido pela empresa deveria ser mantido até o fim do ano-calendário. Posteriormente, a medida foi sendo ampliada de forma gradativa mediante a edição de diversas medidas provisórias que incluíram outros setores. (IBMEC, 12, 2015).

Importância, Benefícios e Vantagens da desoneração da folha de pagamento

No Brasil, é comumente conhecido quanto ao enorme peso que a legislação trabalhista e previdenciária exerce sobre os custos referentes a contratação de empregados, a alta carga prejudica a competitividade das empresas e seu desempenho no mercado em geral. Os excessivos custos fazem com que as empresas fiquem receosas em ofertar mais vagas de emprego a sociedade. Os estudos revelam que “as estimativas mais conhecidas da literatura apontam que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acrescenta despesas que podem chegar a 102% do valor de face dos salários.” (GARCIA, SACHSIDA, CARVALHO, 10, 2017).

O custo para se contratar e manter um empregado formal no Brasil vai muito além do salário, tais custos podem ser classificados como sendo “Custos Trabalhistas” e “Custos Previdenciários”. Ou seja, além das obrigações trabalhista imputadas pela CLT ao empregador, tem-se também a geração de obrigações fiscais com relação ao empregado. (BRASIL, 1943)

Os Custos trabalhistas abrangem: Salários, Férias, Gratificação Natalina, FGTS além de poder ser composta também por adicionais determinados em Convenções Coletivas de Trabalho como Periculosidade, Insalubridade, Adicional por Tempo de Serviço, Assiduidade e etc. (BRASIL, 1943)

Os Custos Previdenciários por sua vez englobam: a Contribuição Previdenciária Patronal (CPP 20%) sobre a folha de pagamento, Risco Ambiental do Trabalho – RAT (1%, 2% e 3%), Terceiros (Salário Educação, INCRA, SESI, SENAI etc.). (BRASIL, 1943 e 1991)

Para Souza (2012), a complexa legislação trabalhista do país impõe um elevado número de encargos e obrigações aos empregadores. Tal fato gera um ambiente propício para a materialização de um elevado passivo jurídico oculto – custo relacionado à insegurança jurídica da legislação trabalhista –, sendo esta a principal causa da imprecisão existente sobre o exato custo do fator trabalho em nosso país. (GARCIA, SACHSIDA, CARVALHO, 11, 2017).

A folha de pagamento gera um custo muito alto para as empresas, refletindo diretamente em sua atividade empresarial. A CPRB (Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta) propiciou as empresas maior alívio com relação aos custos previdenciários com seus empregados, o que significou aumento no caixa concedendo a tais empresas a possibilidade de maior oferta de empregos a sociedade, bem como, maior desempenho no mercado.

Conforme levantamento realizado pela BRASSCON (Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais) a partir de dados extraídos do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) dos anos de 2018 a 2022, os setores desonerados da folha de pagamento tiveram um crescimento de emprego de 15,5%, enquanto os setores onerados pela folha cresceram apenas 6,8% no mesmo período. E ainda, o mesmo levantamento apontou que as estruturas produtivas dos setores desonerados abrangem em torno de 9,24 milhões de empregos formais diretos.

O Governo Atual e a desoneração da folha de pagamento

A Desoneração da Folha de Pagamento – CPBR e sua prorrogação tem sido alvo de muitos embates no âmbito político desde o fim de 2023. A CPRB teria sua vigência encerrada em 31/12/2023, contudo, a publicação da Lei n.º 14.784 em dezembro de 2023 prorrogou sua vigência por mais 04 anos, até o fim de dezembro de 2027. A referida lei teve origem no Projeto de Lei – PL 334/2023, o qual chegou a ter seu texto integralmente vetado pelo presidente da república Luiz Inácio Lula da Silva (VET 38/2023). Contudo, o veto foi derrubado pelo Congresso Nacional e a Lei n.º 14.784/2023 foi promulgada. (BRASIL, 2023).

Contudo, após publicação da legislação supracitada, em abril de 2024 o Supremo Tribunal Federal – STF concedeu uma liminar suspendendo a Lei que prorrogava a CPRB (Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta) por meio da ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade) 7.633, fazendo com que as empresas desoneradas retornassem de forma abrupta a contribuir com alíquota de 20% sobre a folha de pagamentos. Desta forma, essa constante mudança de regras “cria um cenário de insegurança jurídica. Empresas que planejaram suas finanças com base na CPRB foram abruptamente obrigadas a recalcular suas obrigações, o que não é apenas inconveniente, mas também prejudicial para o planejamento de longo prazo.” (RODRIGUES, 2024)

Após todo esse período de turbulência, em maio de 2024, o Ministro da Fazenda e o presidente do Senado chegaram a um acordo, no qual a CPRB seria mantida até o fim de 2024, e que a partir de 2025 se iniciaria o processo de reoneração gradual até 2027 (5% sobre o total dos salários em 2025, 10% em 2026 e 15% em 2027, com a retomada dos 20% em 2028). (RODRIGUES, 2024)

Finalmente, em setembro de 2024, foi publicada a Lei nº 14.973/2024 a qual estabelece o processo de transição para a retirada gradual da Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB). Com essa medida, as 17 atividades econômicas anteriormente beneficiadas pela desoneração da folha de pagamento ainda poderão optar pela CPRB até o final de 2024, contudo enfrentarão uma reoneração progressiva até a extinção do benefício em 2028. (BRASIL, 2024)

Vale ressaltar que, as empresas que fizerem opção pela CPRB em 2025, durante todo o período de transição, deverão se comprometer a manter nos seus quadros funcionais o quantitativo médio de empregados igual ou superior a 75% da quantidade registrada no ano anterior. (BRASIL, 2024)

Impactos da desoneração da folha de pagamento sobre a economia e a sociedade

O Mercado de Trabalho no Brasil tem grande dificuldade para se tornar eficiente em face da grande quantidade de obrigações trabalhistas e encargos sociais sofridos pelos empregadores. (PORSSE, 2019)

Os estudos realizados por Souza, Cardoso e Domingues (2016), tinham por objetivo analisar os impactos econômicos da desoneração da folha de pagamentos instituída em 2011 usando um modelo de equilíbrio geral computável estático. Os autores concluíram que embora a desoneração tenha impactado positivamente o PIB, o consumo e o emprego no longo prazo, a abrangência setorial da política é de extrema relevância para sua eficácia.

Muitos estudos com abordagens quantitativas têm sido realizados no intuito de mensurar os efeitos econômicos da desoneração dos encargos trabalhistas. Nas pesquisas realizadas por Paes e Domingues, por exemplo, que utilizaram métodos/simulações distintas, em ambos os casos, evidenciou-se efeitos positivos sobre o PIB, emprego, produção, consumo e investimentos. (Souza, Cardoso e Domingues, 2016)

Souza (2016) concluiu que a desoneração da folha de pagamentos promoveria o crescimento do PIB, do consumo das famílias e do emprego em um cenário de longo prazo e que a abrangência setorial é importante para sua eficácia. A continuidade da CPRB resultaria no fomento da economia do país, trazendo grande retorno positivo a sociedade.

METODOLOGIA

O presente capítulo apresenta os métodos e instrumentos para a elaboração de estudo por meio de um conjunto de técnicas e processos empregados para a pesquisa e a formulação de uma produção científica. A pesquisa é uma das atividades principais para a elaboração dos trabalhos realizados com base na metodologia científica. É a fase da investigação e da coleta de dados sobre o tema a ser estudado.

O campo da ciência explorado neste estudo é multidisciplinar tendo em vista a integração de conhecimentos produzidos nas áreas de Administração, Contabilidade e Direito. Sua finalidade é básica, considerando que é proposta apenas para análise da Desoneração da Folha de Pagamento no Brasil e seus impactos.

O estudo se dá de forma Transversal e Longitudinal tendo em vista que será analisada a situação atual de CPRB no Brasil em 2024, bem como, serão utilizados dados secundários (Nível de Emprego) obtidos a partir de estudos realizados pela BRASSCON do período de 2017 a 2022.

Quanto ao objetivo, é exploratória. Exploratória porque visa proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo explícito por meio dos levantamentos bibliográficos e entrevista com profissional da área.

A natureza da pesquisa é de caráter predominantemente qualitativa. essa abordagem permite explorar aspectos subjetivos e contextuais, fundamentais para a compreensão do objeto de estudo. Os procedimentos técnicos na realização do estudo será a pesquisa de revisão bibliográfica dos temas em questão, para a compreensão dos principais conceitos envolvidos. Conforme Gil (2007) “a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos”. Assim, os dados foram coletados por meio de instrumentos como entrevistas semiestruturadas, observações e análise documental, possibilitando uma leitura aprofundada e crítica da realidade investigada. O local de realização da pesquisa de campo será na empresa Mapah Contabilidade com centralidade na área de departamento pessoal.

A pesquisa de campo foi realizada na empresa Mapah Auditoria, Consultoria e Contabilidade realizada junto ao Sócio responsável pelo Departamento Pessoal da empresa, bacharel em Administração de Empresas e Direito, possui mais de 28 anos de experiência em auditoria e consultoria trabalhista e previdenciária, com *expertise* no planejamento de redução de custos com a folha de pagamento, recuperação de créditos previdenciários.

A pesquisa de campo caracteriza-se pelas investigações em que, além da pesquisa bibliográfica, se realiza coleta de dados junto aos gestores. Nesse trabalho serão utilizadas entrevistas semiestruturadas, que serão gravadas e transcritas com a devida autorização e consentimento da empresa a partir das seguintes questões: O que é e como surgiu a Desoneração da Folha de Pagamentos? Qual a importância da desoneração da folha de pagamentos para as empresas? Qual a sua percepção quanto a eficácia da CPRB para o fomento da economia brasileira? Como você entende a posição do atual governo sobre o tema? Qual será a nova sistemática de tributação nesse processo de reoneração da folha? Quais seriam os possíveis impactos consequentes da extinção da desoneração da folha de pagamento para as empresas e para a sociedade?

Os dados coletados são de procedência predominantemente secundária pois foram obtidos a partir de materiais já tratados, base de dados, artigos e entrevista.

RESULTADOS: COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Apresentação da Empresa Mapah Auditoria, Consultoria e Contabilidade

A Mapah é uma empresa sediada em Goiânia que oferece serviços de auditoria, contabilidade consultiva e consultoria para negócios há mais de 23 anos. Com um amplo portfólio e soluções eficazes para seus clientes, a empresa se dedica a atender às demandas mais complexas com transparência e legalidade.

A empresa tem como objetivo ir além das rotinas ordinárias e trabalhar em parceria com os clientes, entendendo seus objetivos e necessidades como negócio. Com cinco unidades em todo o território nacional, presentes em Goiânia-GO, Vitória-ES, São Luis-MA, Anápolis-GO e Aracruz-ES e mais de 490 colaboradores.

Para garantir o melhor atendimento ao cliente, a Mapah mantém seu corpo técnico constantemente atualizado e seus sócios possuem conhecimento multidisciplinar. São comprometidos em oferecer soluções reais e efetivas para seus clientes.

A empresa tem como missão inspirar decisões inteligentes com soluções de qualidade.

Seus valores estão alicerçados em tratar as pessoas como gostaríamos de ser tratados; aqui geramos oportunidades; somos eternos aprendizes; sempre tomamos a iniciativa; entregamos o que prometemos e, somos obstinados por servir nossos clientes.

Entrevista com o Diretor responsável pelo Departamento Pessoal

Foi realizada a entrevista com o Diretor do Departamento Pessoal da Mapah no dia 19 de fevereiro de 2025, gravada e transcrita com autorização do uso das informações concedidas para análise.

Inicialmente, foi questionado sobre **o conceito e surgimento da Desoneração da Folha de Pagamentos no Brasil**. A resposta foi que a Desoneração é uma política fiscal que permite as empresas de determinados setores da economia optarem anualmente na substituição da contribuição previdenciária patronal (CPP) que é de 20% sobre a folha de pagamento de seus empregados, pela contribuição previdenciária sobre a receita Bruta (CPRB) que varia entre 1% a 4,5% sobre a receita bruta, se assim for benéfico para empresa.

Ressalta que ela surgiu no meio de um período de crise econômica no Brasil, em um período de recessão, a desoneração foi instituída em 2011 para alguns setores, mas principalmente para setores de tecnologia da informação, comunicação, call center e construção civil. Posteriormente, por volta de 2014 a 2018 o benefício foi estendido para outros setores, sendo, que após 2018 sua amplitude foi reduzida para os 17 setores atuais.

Complementa dizendo que a partir do ano de 2025, se iniciará um processo de reoneração gradativa da folha de pagamento que durará até 2027, onde as empresas irão reduzir a possibilidade com relação a alíquota de contribuição sobre a receita bruta e aumentar a contribuição sobre a folha de pagamento. Ou seja, a partir de 2028 todos os 17 setores desonerados voltarão a contribuir com a alíquota de 20% sobre a folha de pagamento.

Em seguida foi questionado sobre **a importância da desoneração da folha de pagamento para o empresário**. A resposta foi que qualquer redução de tributação é bem-vinda tendo em vista a alta carga tributária do nosso país. A redução da carga tributária sobre a folha de pagamento é importante porque permite ao empresário conseguir manter seu custo de folha baixo, desta forma, principalmente em períodos de crise, o empresário consegue manter seus funcionários empregados de forma que não ocorra demissões. Além do fato de que, a isenção tributária permite ao empresário realizar investimentos em tecnologia e treinamentos de seus empregados para que a empresa se torne mais competitiva no mercado.

Foi comentado também que, dentre os benefícios apontados, incluem-se também a redução da informalidade de emprego. Pois, tendo em vista o alto custo trabalhista no Brasil, a redução tributária permitiria as empresas seguirem pelo caminho da formalidade, não sendo mais necessário a contratação de trabalhadores informais.

Posteriormente foi questionado sobre **a eficácia da desoneração para a economia brasileira**. A resposta foi que sem dúvidas ela salvou muitas empresas da falência, principalmente em dias de crise (2010 e 2011). Semelhantemente a uma engrenagem, todas as peças de um sistema precisam estar girando e é a economia quem dita a velocidade, portanto numa situação de crise é inevitável a ocorrência de desempregos e baixo poder de compra. Ressalta quanto a alta carga tributária no Brasil, sendo uma das maiores com relação ao PIB (Produto Interno Bruto), portanto qualquer redução nos tributos não só contribui para a subsistência das empresas como promove o fortalecimento e desenvolvimento destas empresas, estimulando investimentos e conseqüentemente impactando positivamente nos outros setores.

Logo na sequência foi questionado sobre qual **a percepção do Diretor sobre a posição do atual governo sobre a desoneração da folha de pagamentos**. Tendo em vista que ocorreram muitas mudanças principalmente na parte tributária entre o antigo e o atual governo brasileiro. Ele argumenta que existem dois lados onde cada um defende seus interesses, por exemplo, do olhar de um empresário ele vê sua necessidade de sobrevivência (Pagamento de seus empregados, impostos, concorrentes etc), já pelo olhar do governo ele vê a necessidade de arrecadação para diminuição do déficit previdenciário. O governo entende que com a desoneração da folha as empresas beneficiadas passaram a contribuir pouco para previdência, enquanto as demais contribuem normalmente sobre a folha, ou seja, alguns setores contribuem menos e outros contribuem mais, porém os benefícios previdenciários concedidos continuam sendo os mesmos (Auxílio-doença, maternidade, aposentadoria etc.)

Ressalta dizendo que, há na previdência um déficit e, o que custeia a previdência são as contribuições, portanto se há redução do tributo previdenciário o déficit aumenta. Está é a visão/entendimento do governo, além de que há alegações por parte de alguns entes sobre o baixo índice de aumento de nível de emprego destes setores desonerados, porém, em contrapartida, os sindicatos representantes destes setores desonerados afirmam o contrário, dizendo que há sim uma eficácia significativa da CPRB para a economia.

Foi questionado sobre **a nova sistemática de tributação nesse processo de reoneração da folha de pagamento que se iniciou em 2025**. Em resposta, foi dito que as empresas optantes

pela CPRB voltarão a contribuir sobre a folha de pagamento de forma gradativa, ou seja, ficou definido que tais empresas continuarão a contribuir com um alíquota sobre a receita bruta e em contrapartida deverão contribuir também como alíquota de 5% sobre a folha, sendo que, a cada ano, a alíquota sobre a folha deverá aumentar em cinco pontos percentuais e, a alíquota sobre a receita bruta diminuir, até que a alíquota sobre a folha chegue em 20% (em 2028). Em conformidade com o que diz artigo 9º-A da Lei 14.973/2024 diz que:

Nos exercícios de 2025 a 2027, as empresas referidas nos arts. 7º e 8º desta Lei poderão contribuir sobre o valor da receita bruta, excluídos as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, em substituição parcial às contribuições previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, sendo tributadas de acordo com as seguintes proporções:

I – de 1º de janeiro até 31 de dezembro de 2025:

a) 80% (oitenta por cento) das alíquotas estabelecidas nos arts. 7º-A e 8º-A desta Lei; e
b) 25% (vinte e cinco por cento) das alíquotas previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II – de 1º de janeiro até 31 de dezembro de 2026:

a) 60% (sessenta por cento) das alíquotas previstas nos arts. 7º-A e 8º-A desta Lei; e
b) 50% (cinquenta por cento) das alíquotas previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; e

III – de 1º de janeiro até 31 de dezembro de 2027:

a) na proporção de 40% (quarenta por cento) das alíquotas previstas nos arts. 7º-A e 8º-A desta Lei; e

b) 75% (setenta e cinco por cento) das alíquotas previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Na sequência, foi questionado sobre quais seriam os **possíveis impactos com o fim da desoneração da folha de pagamento**. Em resposta ele afirma que os impactos para as empresas e para sociedade é de imediato, porque a partir de 2025 os empresários já precisarão efetuar um replanejamento orçamentário e tributário para estarem enquadrados à nova sistemática de tributação, caso seja há mais vantajosa. Ele revela que muitas das empresas necessitarão de apoio especializado (consultores) para analisarem todas as alternativas e optarem pela mais viável. Por consequência, uma das alternativas seria as pejetizações, contudo, os empresários assumiriam um risco tributário, promovendo assim a informalidade. Pois, se o custo vai aumentar, e não houver meio de aumentar a receita, em virtude de manter a competitividade, deve-se buscar formas de reduzir os custos.

Ele conclui que as empresas terão grande dificuldade para manter seus preços competitivos e níveis de emprego/salário, em face desse aumento tributário.

O último questionamento foi sobre quais **clientes assessorados por ele obtiveram êxito ao optar pela desoneração da folha de pagamento**. Em resposta ele afirma que muitas foram as empresas que se beneficiaram, como empresas de calçados, construção civil e de tecnologia da informação. E, em virtude das constantes alterações de enquadramento e alíquotas que ocorreram desde 2011 até 2024, poucas empresas permaneceram com a opção pela CPRB pois deixaram de ser vantajosas. Contudo, no período de crise, ele traz como exemplo o setor da construção civil como o que mais se beneficiou com a medida, pois ela é o setor que mais emprega no Brasil. Ele afirma que a CPRB foi responsável por “salvar” muitas desta empresas da falência em tempos de crise.

ANÁLISE DOS DADOS

Na entrevista realizada com o Diretor do Departamento Pessoal, podemos destacar vários aspectos importantes sobre Desoneração da Folha de Pagamentos. Ele enfatiza a importância do benefício para diversas empresas dos mais variados setores, principalmente os

da construção civil. O impacto da reoneração da folha de pagamentos será de imediato para as empresas, das quais muitas necessitarão de apoio especializado com consultores para analisarem todas as alternativas para assim optarem pela mais viável.

A problematização que orientou toda a pesquisa estava alicerçada nas questões sobre: O que é, e como surgiu a Desoneração da Folha de Pagamentos? Qual a importância da desoneração da folha de pagamento para a economia e a sociedade? Qual a importância da desoneração da folha de pagamentos para as empresas? Qual a posição do atual governo sobre o tema? Quais os possíveis impactos consequentes da extinção da desoneração da folha de pagamento para as empresas e para a sociedade?

A análise dos dados foi baseada na fundamentação teórica e na entrevista realizada com o Diretor do departamento de pessoal de uma empresa de contabilidade e parte dos seguintes indicadores:

- Conceito e surgimento da Desoneração da Folha de Pagamentos no Brasil
- Importância da desoneração da folha de pagamento para o empresário
- Eficácia da desoneração para a economia brasileira
- Posição do atual governo sobre a desoneração da folha de pagamentos
- Nova sistemática de tributação com início a partir de 2025
- Possíveis impactos com o fim da desoneração da folha de pagamento
- Qual os setores que mais beneficiados por optar pela CPRB dentro de seu escopo clientes

O primeiro indicador nos estudos realizados refere-se ao **Conceito e Surgimento da Desoneração da Folha de Pagamento no Brasil**, que nos dados levantados junto ao Diretor do Departamento Pessoal evidenciam que a Desoneração surgiu em meio a um período de crise econômica no Brasil em 2011, com objetivo de reduzir a carga tributária sobre a folha de pagamento das empresas de alguns setores de forma que os permitissem aumentar seu escopo de contratações, fazerem investimentos e se tornarem mais competitivos no mercado. Estudos realizados por Garcia, Sachsida e Carvalho revelam que para incentivar a geração de empregos e ampliar a competitividade foi assinada a Lei 12.546/2011 que retirou a contribuição previdenciária patronal de 20% sobre a folha por uma alíquota (1% a 4,5%) sobre a receita bruta. A política da Desoneração instituída pelo governo federal foi de grande importância para as empresas, pois surgiu num período delicado da economia no brasileira. A medida permitiu que as empresas beneficiadas pudessem ter maior alívio em sua tributação previdenciária, permitindo-as efetuar investimentos em tecnologia e treinamentos de pessoal tornando-as mais competitivas no mercado, além de promover a formalidade trabalhista e maior oferta de vagas de emprego.

Quanto ao segundo indicador, que se refere a **Importância da Desoneração da Folha de Pagamento para o Empresário**, foi explanado pelo diretor que os empresários no Brasil enfrentam uma alta carga tributária em suas operações, situação está, que traz retardo no desenvolvimento de seus negócios, pois eles ficam limitados a efetivarem investimentos em inovações, além de levá-los a promover a informalidade. Um levantamento realizado por Garcia revela que “as estimativas mais conhecidas da literatura apontam que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acrescenta despesas que podem chegar a 102% do valor de face dos salários”. É inegável o alto custo que a legislação trabalhista impõe sobre a folha de pagamento no Brasil, portanto qualquer oportunidade legal de redução do custo de folha é de grande valia para o empresário, pois o permitirá desenvolver sua operação com muito mais rapidez para que desta forma possa promover a formalidade, promover melhores condições de trabalho e remuneração aos seus empregados. Benefícios fiscais concedidos as empresas pelo governo invariavelmente refletem em benefícios a sociedade, pois empresas dispostas a ofertarem

empregos de qualidade (oportunidade de desenvolvimento pessoal, remuneração atrativa) promovem a qualidade de vida dos trabalhadores, para que atinjam suas metas e realizem seus objetivos pessoais.

A desoneração da folha de pagamentos teve impactos mistos na economia brasileira. Estudos citados na fundamentação teórica, como os de Souza, Cardoso e Domingues (2016), os quais abordam sobre a **Eficácia da Desoneração para a Economia Brasileira** indicam que a medida contribuiu para o crescimento do PIB, do consumo e do emprego em setores beneficiados. Dados do CAGED mostram que os setores desonerados tiveram um aumento de 15,5% na geração de empregos formais entre 2018 e 2022, contra 6,8% nos demais setores, corroborando a tese de que a política cumpriu parcialmente seu objetivo de estimular a formalização. Por outro lado, o diretor entrevistado destacou que a eficácia da desoneração foi limitada pela falta de abrangência e pelas constantes alterações legais. Ele mencionou que, embora a medida tenha amparado empresas durante crises, seu efeito macroeconômico foi desigual, com alguns setores se beneficiando mais que outros. Além disso, a redução na arrecadação previdenciária gerou debates sobre a sustentabilidade do sistema, um ponto crítico apontado tanto pelo entrevistado quanto pela literatura acadêmica.

Com relação ao quarto indicador, que se refere a **Posição do atual governo sobre a desoneração da folha de pagamentos**, o embasamento teórico deixa claro que o governo atual demonstrou uma postura ambivalente em relação à desoneração. Embora tenha inicialmente vetado a prorrogação da CPRB em 2023, o Congresso Nacional derrubou o veto, e o benefício foi mantido até 2027, com uma transição gradual para a volta da contribuição patronal integral. O entrevistado explicou que o governo enxerga a desoneração como um fator de desequilíbrio fiscal, já que reduz a arrecadação previdenciária sem garantir um aumento proporcional no emprego formal. Essa visão contrasta com a defesa feita por setores empresariais, que argumentam que a medida é essencial para manter a competitividade.

O diretor também ressaltou o conflito de interesses entre o governo (focado em arrecadação) e os empresários (preocupados com custos). Essa tensão reflete o debate mais amplo sobre a sustentabilidade do sistema tributário brasileiro. A análise indica que, enquanto o governo enxerga a desoneração como um risco fiscal, setores empresariais a veem como uma questão de sobrevivência, destacando a necessidade de um equilíbrio entre as duas perspectivas.

O quinto indicador que trata sobre a **Nova sistemática de tributação com início a partir de 2025**, ficou constatado que a partir de 2025, as empresas optantes pela CPRB enfrentarão uma reoneração gradual da folha de pagamentos, com aumento progressivo da alíquota patronal até retornar aos 20% em 2028. Conforme a Lei nº 14.973/2024, as empresas contribuirão com percentuais crescentes sobre a folha (5% em 2025, 10% em 2026, 15% em 2027) enquanto reduzem proporcionalmente a alíquota sobre a receita bruta. O diretor destacou que essa transição exigirá um replanejamento financeiro por parte das empresas, especialmente aquelas com margens apertadas.

A fundamentação teórica complementa essa visão ao apontar que a mudança pode gerar impactos setoriais distintos. Enquanto empresas de tecnologia e serviços podem absorver os custos com mais facilidade, setores como construção civil e call centers enfrentarão desafios para manter empregos e competitividade. A análise indica que a transição será um período de ajuste crítico, com possíveis efeitos negativos sobre o emprego e a formalização.

Em análise ao penúltimo indicador que trata dos **Possíveis impactos com o fim da desoneração da folha de pagamento**, verificamos que o fim da desoneração deve gerar aumentos significativos nos custos trabalhistas, especialmente para setores que dependiam da CPRB para viabilizar operações. O entrevistado mencionou que muitas empresas podem recorrer a estratégias como terceirizações ou até mesmo à informalidade para compensar o aumento tributário. Ele citou o risco de demissões e redução salarial como consequências diretas, especialmente em setores com baixa margem de lucro. A fundamentação teórica reforça

essa perspectiva, destacando que a reversão da desoneração pode reduzir a competitividade das empresas brasileiras em relação a países com cargas tributárias menores. Além disso, a perda de incentivos à formalização pode levar a um aumento no trabalho informal, contrariando um dos objetivos originais da política. A análise sugere que, sem medidas compensatórias, o fim da desoneração pode ter efeitos recessivos sobre a economia.

O último indicador reforça que os **Setores que mais se Beneficiaram com a CPRB** foram aqueles com alta intensidade de mão de obra e margens reduzidas, como construção civil, call centers e tecnologia da informação. Na entrevista o diretor destacou que empresas de calçados e confecções também obtiveram ganhos significativos, especialmente durante períodos de crise. Ele citou casos em que a desoneração permitiu a sobrevivência de empresas que, de outra forma, teriam fechado as portas. A fundamentação teórica corrobora essa visão, apontando que setores com alta rotatividade e custos trabalhistas elevados foram os principais beneficiários. No entanto, o entrevistado ressaltou que nem todas as empresas conseguiram manter a opção pela CPRB ao longo dos anos devido às mudanças nas regras. A análise indica que, embora a medida tenha sido eficaz para alguns setores, sua aplicação desigual limitou seu potencial de transformação econômica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo atendeu aos objetivos propostos respondendo a problematização. Diante da nova sistemática de tributação vigente se fará necessário novos trabalhos/pesquisas relacionada a abrangência e eficácia do respectivo benefício para as empresas.

A desoneração da folha de pagamentos foi uma política fiscal ambiciosa, criada em 2011 para reduzir custos trabalhistas e estimular a formalização do emprego. Sua implementação trouxe benefícios significativos para setores específicos, como tecnologia da informação e construção civil, que viram seus custos operacionais caírem e sua capacidade de investimento aumentar. Estudos acadêmicos e dados coletados demonstram que, em períodos de crise, a medida ajudou a preservar empregos e evitar falências.

Do ponto de vista fiscal, a desoneração agravou o déficit previdenciário, já que setores beneficiados passaram a contribuir menos sem que houvesse uma redução correspondente nos benefícios concedidos. Essa contradição levou o governo atual a adotar uma postura crítica em relação à política, culminando na decisão de encerrá-la gradualmente até 2028. A transição, no entanto, não está livre de riscos: o aumento progressivo da alíquota patronal pode pressionar setores intensivos em mão de obra, levando a demissões, terceirizações ou mesmo à informalidade.

A análise do diretor entrevistado reforça que, embora a desoneração tenha sido vital para muitas empresas, sua sustentabilidade de longo prazo sempre foi questionável. A falta de consenso entre governo, empresários e academia sobre os reais benefícios da medida revelam um dilema mais amplo da economia brasileira: que é sobre como conciliar alívio tributário para empresas com a necessidade de financiar políticas públicas essenciais, como a Previdência Social.

Para o futuro, a experiência da desoneração oferece lições valiosas. Em primeiro lugar, políticas tributárias setoriais devem ser estáveis e previsíveis para gerar impactos duradouros. Em segundo lugar, é essencial equilibrar incentivos fiscais com a sustentabilidade das contas públicas, evitando medidas que criem novos desequilíbrios. Por fim, a transição para o fim da CPRB deve ser acompanhada de políticas complementares, tipo a redução de burocracia ou créditos fiscais, para diminuir efeitos negativos sobre emprego e competitividade.

Então, em resumo, a desoneração da folha de pagamentos foi uma ferramenta útil em um contexto específico, mas sua efetividade foi limitada por falhas de desenho e implementação. Os conhecimentos adquiridos durante o curso de vigência da CPRB servem

como um alerta para a necessidade de reformas tributárias mais amplas e estruturais, capazes de conciliar os interesses do setor produtivo com as demandas da sociedade e do Estado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA SENADO. Pacheco promulga lei que prorroga desoneração da Folha de pagamentos. Disponível em: <

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/12/29/pacheco-promulga-lei-que-prorroga-desoneracao-da-folha-de-pagamentos>>. Acesso em: 03/11/2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em 02/10/2024.

BRASIL. Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre a organização e o funcionamento dos Regimes Próprios de Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 nov. 1998. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19717.htm>. Acesso em 02/10/2024.

BRASIL. Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012. Dispõe sobre a previdência complementar dos servidores públicos e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 mai. 2012. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112618.htm>. Acesso em 02/10/2024.

BRASIL. Lei 12.546 de dezembro de 2011. Dispões da desoneração da Folha de Pagamento. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/112546.htm>. Acesso em 30/10/2024.

BRASIL. Lei 12.794 de abril de 2013. Dispões da desoneração da Folha de Pagamento. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112794.htm>. Acesso em 30/10/2024.

BRASIL. Lei 5.432 de abril de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 02/11/2024.

BRASCON. Solicitação de sanção do PL nº 334/23, que trata da continuidade da exitosa política de desoneração da folha de pagamentos e de agendamento de audiência. Disponível em: <<https://brasscom.org.br/pdfs/solicitacao-de-sancao-do-pl-no-334-23-que-trata-da-continuidade-da-exitosa-politica-de-desoneracao-da-folha-de-pagamentos-e-de-agendamento-de-audiencia/>>. Acesso em 02/11/2024.

BRASIL. Instrução Normativa RFB. Dispõe sobre a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB), destinada ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), devida pelas empresas referidas nos arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=122005#:~:text=%C2%A7%204%C2%BA%20Para%20fins%20do,9%C2%BA.>> Acesso em: 02/11/2024.

BRASIL. Decreto Nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no paiz, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro - RJ. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682-1923.htm>. Acesso em 03/11/2024.

BRASIL. Veto nº 38/2023. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/vetos/-/veto/detalhe/16110>>. Acesso em:

03/11/2024.

BRASIL. Estabelece regime de transição para a contribuição substitutiva prevista nos arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114973.htm>. Acesso em 03/11/2024.

BRASIL. Lei nº 14.973, de 16 de setembro de 2024. Estabelece regime de transição para a contribuição substitutiva. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114973.htm>. Acesso em 03/03/2025.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações*. Barueri, SP. Manole, 2014.

DESSLER, Gary. *Gestão de Pessoas*. 14. ed. São Paulo. Pearson, 2017.

DUTRA, João Silvestrini. *Gestão de Talentos: O Novo Papel do RH*. São Paulo. Gente, 2015.

FERREIRA, M. *Departamento Pessoal: A Prática e a Legislação*. São Paulo. Saraiva, 2016.

GIL, Antônio Carlos. *Gestão de Pessoas, enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2007.

GIRARDI, Dante Marciano; DALMAU, Marcos Baptista Lopez. *Administração de Recursos Humanos*. Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2012.

GARCIA, Felipe; SACHSIDA, Adolfo; CARVALHO, Alexandre Ywata: Impacto da Desoneração da Folha de Pagamento sobre o emprego: Novas evidências, Texto para Discussão, No. 2357. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Brasília, 2017.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. Editora Impetus, 2014.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. O que é a seguridade social? Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/164-beneficiometro-projeto/14038-o-que-e-a-seguridade-social>. Acesso em: 26 de agosto de 2024.

KILDARE, Carvalho. *Seguridade Social e Previdência Social: Conceitos e Estrutura*. São Paulo. Saraiva, 2016.

LACOMBE, Beatriz Maria Braga; CHU, Rebeca Alves. *Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estratégica e institucional*. RAE - Revista de Administração de Empresas, vol.8, n.1, 2008.

LACOMBE, Francisco José Masset: *Recursos Humanos: princípios e tendências*. São Paulo: Saraiva 2005.

NONAKA, Ikujiro. *Aprendizagem Organizacional: os melhores artigos da Harvard Business Review*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

PEREIRA, Maria Célia Bastos. *Rh essencial*. São Paulo: Saraiva 2014.

PORSSE, Alexandre Alvez; CARVALHO, Terciane Sabadini. Análise do Impacto das Políticas de (Des)Oneração da Folha de Pagamento na Economia Brasileira Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbe/a/7yR57GJ48pP7NhN6xQVG37j/?lang=pt#>>. Acesso em 03/11/2024.

RODRIGUES, Ana Clara Franke. CPRB: desafios e impactos da contribuição previdenciária sobre receita. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2024-jun-17/cprb-desafios-e-impactos-da-contribuicao-previdenciaria-sobre-receita/>>. Acesso em: 03/11/2024

SILVA, A.; FERNANDES, A.; GAMA, F.; QUARESMA.; TAKADA. *Desoneração da Folha de Pagamento: Análise e Modelo Alternativo*. IBMEC – Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais. Brasília, 2015.

SOUZA, K. B., CARDOSO, D. F., DOMINGUES, E. P. (2016). Medidas recentes de desoneração tributária no Brasil: Uma análise de equilíbrio geral computável. *Revista Brasileira de Economia*. Disponível em: <<https://periodicos.fgv.br/rbe/article/view/8144/58565>>. Acesso em 03/12/2024.