



## Reforma Tributária inaugura novo momento para empresas no Brasil

Mauricio Frizzarin (\*)

A implementação dos pontos da Reforma Tributária abre um novo capítulo para as empresas que operam no Brasil

Não se trata apenas de uma mudança técnica no sistema de arrecadação, mas de uma transformação estrutural, que impacta modelos de negócio, margens, precificação, cadeia de fornecedores e estratégias de crescimento.

Depois de décadas convivendo com um dos sistemas tributários mais complexos do mundo, o Brasil caminha para um modelo que promete simplificação, mais transparência e redução de distorções. A unificação de tributos sobre o consumo e a busca por não cumulatividade ampla apontam para um ambiente mais racional. No entanto, a transição será longa, gradual e repleta de ajustes.

Hoje, mais de 90% das empresas brasileiras são micro e pequenas, responsáveis por parcela significativa da geração de empregos. Para elas, qualquer alteração tributária representa impacto direto no fluxo de caixa e na competitividade. Grandes empresas também precisarão revisar contratos, cadeias logísticas e estruturas societárias, ou seja, ninguém ficará indiferente.

Vejo, nesse cenário, três grandes tendências que já se desenham. A primeira é a intensificação do planejamento tributário estratégico. Com novas regras, surgem novos enquadramentos, oportunidades e riscos. Empresas precisarão simular cenários, reavaliar regimes e entender como a tributação no destino afetará sua operação.

A segunda é a digitalização acelerada da gestão fiscal. A complexidade da fase de transição exigirá controles mais robustos, cruzamento de dados em tempo real e capacidade de adaptação rápida a regulamentações complementares. Processos manuais não serão suficientes.

A terceira é a ampliação do papel consultivo da

contabilidade. O contador deixa de ser apenas responsável pelo cumprimento de obrigações acessórias e assume protagonismo como orientador estratégico. Ele será o elo entre a legislação e a tomada de decisão empresarial.

No entanto, é preciso atenção. A fase de convivência entre o modelo atual e o novo sistema pode gerar insegurança jurídica, aumento temporário de custos operacionais e dúvidas interpretativas. As empresas que não se prepararem podem enfrentar riscos de autuações, perda de competitividade ou decisões equivocadas de investimento.

Por isso, a Reforma Tributária exige preparo, estratégia e responsabilidade. Mais do que entender novas regras, é hora de orientar, simplificar o que é complexo e apoiar negócios em uma transição que será longa e decisiva.

Nesse contexto, vejo que a tecnologia deixa de ser suporte e passa a ser infraestrutura essencial. Softwares de gestão com inteligência artificial permitem automatizar cálculos, acompanhar mudanças regulatórias, gerar simulações tributárias e oferecer análises preditivas. Com dados organizados e inteligência aplicada, decisões deixam de ser reativas e passam a ser estratégicas.

Nós seguimos ao lado dos contadores e empreendedores, investindo em informação, tecnologia e ferramentas que tragam segurança nesse processo. Nosso compromisso é transformar complexidade em clareza, dados em estratégia e obrigação em oportunidade.

O Brasil está mudando. E quem constrói o futuro precisa estar pronto para liderar essa transformação. A Reforma Tributária não é apenas um desafio regulatório — é uma oportunidade histórica de modernização. Cabe a nós escolher se seremos espectadores ou protagonistas desse novo momento.

(\*) CEO da QYON Tecnologia, empresa norte-americana especializada no desenvolvimento de softwares para gestão empresarial com inteligência artificial.

## 66% dos brasileiros já pensaram em pedir demissão

Aquecimento econômico de fim de ano e menor taxa de desemprego recente impulsionam confiança de empresários que projetam faturamento recorde.

A insatisfação com os contracheques e a sensação de estagnação na carreira estão empurrando a força de trabalho brasileira para a porta de saída. Segundo a 2ª edição do índice Engaja S/A, cerca de 66% dos profissionais no Brasil já pensaram em pedir demissão, sendo que 16% admitem que essa ideia é recorrente em suas rotinas. O levantamento, fruto de uma parceria entre a Flash, a FGV-EAESP e o Talenses Group, acende um alerta sobre a saúde do engajamento corporativo no país.

O estudo revela uma divisão profunda entre os perfis de trabalhadores, sendo que o cenário mais crítico ocorre entre os chamados “ativamente desengajados”, aqueles que perderam totalmente a conexão emocional e produtiva com suas empresas; nesse grupo, 93% já consideraram pedir desligamento e 51% afirmam que pensam em sair do emprego com frequência, enquanto, em contraste, apenas 10% dos profissionais engajados manifestam esse desejo de forma recorrente.

Diferente do que se possa imaginar, o desejo de partir não é um mero capricho, mas uma resposta direta a fatores estruturais. A remuneração insuficiente e a ausência de planos de carreira são os principais combustíveis para a frustração.

Entre os descontentes, 16% apontam o pacote de benefícios e salários como o maior problema, enquanto 13% citam a falta de perspec-



tivas de crescimento. Itens como bônus e mobilidade interna estão entre os critérios com as piores avaliações no mercado nacional.

A pesquisa também quantificou o impacto do “quiet quitting” (demissão silenciosa) no Brasil. Quando o pedido de demissão real não acontece por necessidade financeira, o trabalhador se desliga mentalmente, limitando-se a cumprir apenas o básico exigido pelo contrato.

Dado alarmante: 9 em cada 10 brasileiros admitem ter adotado esse comportamento em algum momento de 2024. No grupo dos desengajados, quase metade (49%) opera constantemente neste modo de “baixa energia”.

O estudo da FGV baseou-se no depoimento de 2.736 trabalhadores, compondo uma amostra diversa que reflete fielmente os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), garantindo precisão estatística ao diagnóstico do mercado de trabalho brasileiro.

De acordo com a TWO RH, referência em soluções estratégicas de Recursos Humanos, para ajudar as empresas a evitarem falhas operacionais, foram listados pontos críticos para que a gestão mantenha a conformidade e a organização interna. Confira os fatores essenciais:

• **Salários:** A remuneração deve ser competitiva e compatível com o mercado para atrair talentos e reduzir a rotatividade de pessoal. Ao calcular a folha de pagamento, é fundamental garantir pagamentos justos, que demonstram o reconhecimento do valor do profissional e são a base da estabilidade na relação trabalhista.

• **Benefícios:** Além do salário, pacotes que incluem saúde, alimentação e bem-estar funcionam como um diferencial que melhora a qualidade de vida. Benefícios bem estruturados ajudam a manter a motivação e o engajamento das equipes a longo prazo.

• **Carreira:** Oferecer perspectivas reais de crescimento e planos de sucesso claros evita que o colaborador se sinta estagnado em sua função. Quando a empresa investe no desenvolvimento do profissional, ela fortalece o vínculo de lealdade e produtividade.

• **Ambiente:** Um clima organizacional saudável, pautado pelo respeito e pela colaboração, é essencial para prevenir o esgotamento mental. Ambientes positivos favorecem a criatividade e reduzem conflitos internos, tornando o trabalho mais fluido.

• **Transparência:** A clareza na comunicação sobre decisões, metas e processos gera confiança e segurança entre a liderança e os liderados. Uma gestão transparente permite que todos entendam seu papel no sucesso da empresa e se sintam parte do negócio.

A força de trabalho brasileira enfrenta frustração crescente, motivada por remuneração inadequada e falta de perspectivas de crescimento. O desengajamento recorrente alerta para a urgência de mudanças estruturais. Investir em salários justos, benefícios, carreira e ambiente saudável é crucial para reter talentos e manter equipes motivadas. Ao alinhar esses pilares, as empresas conseguem alcançar precisão técnica e desenvolver uma estratégia de retenção sólida e humanizada.

## A encruzilhada da inteligência artificial: quem está no volante?

Stefano Ribeiro Ferri (\*)

Em 1908, o jornal agrícola californiano Pacific Rural Press publicou uma carta ao editor intitulada Horse Vs. Automobile. O autor, um fazendeiro, protestava contra editorial que elogiava o automóvel como veículo útil ao campo. Entre seus argumentos, afirmava que o carro era caro, quebrava com frequência e destruiu as estradas. O cavalo, ao contrário, podia ser criado na própria fazenda e alimentado com a produção local. O automóvel, dizia ele, era uma moda passageira. Um capricho de quem tinha dinheiro sobrando.

O tempo mostrou que o autor estava errado quanto ao destino do automóvel. Ainda assim, não estava totalmente equivocado ao levantar questões sobre custo, infraestrutura e segurança. Toda inovação disruptiva nasce cercada de dúvidas legítimas. Algumas fruto de resistência ao novo, outras de preocupações reais sobre seus impactos.

A evolução da internet também gerou ruído, mas acabou se transformando de uma ferramenta experimental em um verdadeiro alicerce da economia global. O ceticismo era notório. No entanto, prosperou e remodelou indústrias inteiras, tornando-se fundamental em nossas vidas.

Essa tensão estrutural entre inovação e tradicionalismo continua evidente. A revolução tecnológica trazida pela inteligência artificial (IA) está transformando profundamente a economia mundial, redefinindo o funcionamento das empresas e do mercado de trabalho em escala que pode até superar a própria transformação da internet. Conforme relatório da empresa de auditoria PwC, ela pode contribuir com até 15,7 trilhões de dólares para a economia global até 2030.

A presença da IA não se limita a grandes projeções macroeconômicas. Ela já está infiltrada — muitas vezes, de forma silenciosa — nas relações de consumo. Sistemas automatizados analisam perfis de clientes, avaliam riscos, definem ofertas personalizadas e até mesmo se uma transação deve ser aprovada ou bloqueada.

Em diversos setores, decisões que dependiam exclusivamente da análise humana são realizadas por algoritmos. As instituições financeiras, por exemplo, utilizam a tecnologia para detecção de fraudes, análise de crédito e personalização de produtos. Mas esse crescimento suscita um questionamento que ilustra o paradoxo da inovação: como garantir que comandos automatizados não violem os direitos dos consumidores?

Certamente, essa resposta passa pelo fortalecimento da regulação da inteligência artificial no Brasil. Muitos países têm debatido a criação de leis para regulá-la, incluindo princípios, direitos, obrigações, sanções, entre outros pontos. Na ausência de uma lei específica nesse sentido, as normas do Código de Defesa do Consumidor e da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais são plenamente aplicáveis.

Contudo, malgrado o amparo legislativo já existente, a consolidação de um ambiente em que a inteligência artificial seja aplicada de forma segura e equilibrada nas relações de consumo exigirá interpretação normativa, desenvolvimento regulatório e amadurecimento institucional.

A substituição do cavalo pelo automóvel não foi algo trivial. Tratou-se de uma transição complexa que exigiu enormes desafios em áreas como infraestrutura, segurança, legislação, economia e até cultura. Mais de um século depois, talvez a verdadeira pergunta não seja se a inteligência artificial veio para ficar, mas sim quais regras definirão seu avanço. É a sociedade, por intermédio de seus constituintes, que está no volante.

(\*) Especialista em Direito do Consumidor. Relator da 6ª Turma do Tribunal de Ética da OAB/SP e membro da Comissão de Direito Civil da OAB - Campinas.

