



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**THIAGO DOS SANTOS OLIVEIRA**

**REFORMA TRABALHISTA: A percepção de um grupo de empregados da cidade de  
Campina Grande – PB.**

**CAMPINA GRANDE  
2018**

**THIAGO DOS SANTOS OLIVEIRA**

**REFORMA TRABALHISTA: A percepção de um grupo de empregados da cidade de Campina Grande – PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC apresentado ao Departamento do Curso de Ciências Contábeis, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Me. Ricardo Ferreira Dantas.  
Coorientador: Prof. Me. Ricardo Araújo da Silva.

**CAMPINA GRANDE  
2018**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

O48r Oliveira, Thiago dos Santos.  
Reforma trabalhista [manuscrito] : a percepção de um grupo de empregados da cidade de Campina Grande - PB / Thiago dos Santos Oliveira. - 2018.  
22 p. : il. colorido.  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2018.  
"Orientação : Prof. Me. Ricardo Ferreira Dantas, Departamento de Ciências Contábeis - CCSA."  
1. Reforma trabalhista. 2. Consolidação das leis de trabalho. 3. Empregado. I. Título

21. ed. CDD 344

**THIAGO DOS SANTOS OLIVEIRA**

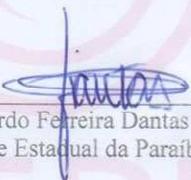
**REFORMA TRABALHISTA: A percepção de um grupo de empregados da cidade de  
Campina Grande – PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC  
apresentado ao Departamento do Curso de  
Ciências Contábeis, da Universidade Estadual  
da Paraíba, como requisito parcial à obtenção  
do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

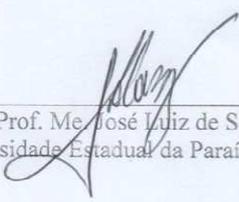
Área de concentração: Prática Contábil.

Aprovada em: 29/11/2018.

BANCA EXAMINADORA

  
Prof. Me. Ricardo Ferreira Dantas (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Prof. Me. Manuel Soares da Silva (Membro)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Me. José Luiz de Souza  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>05</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>06</b>
2.1 A História da C.L.T. ....	06
2.2 Proposta para Reforma Trabalhista .....	07
2.3 O Custo da Mão de Obra no Brasil .....	08
2.4 Reforma Trabalhista em outros Países .....	09
2.4.1 Reforma Trabalhista da Espanha .....	10
2.4.2 Reforma Trabalhista da França .....	10
2.4.3 Reforma Trabalhista da Alemanha .....	11
2.4.4 Reforma Trabalhista do Uruguai.....	11
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>12</b>
3.1 População e Amostra .....	12
3.2 Tratamento dos Dados.....	12
<b>4 RESULTADOS .....</b>	<b>13</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>18</b>
<b>6 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>21</b>
<b>ANEXO: QUESTIONÁRIO .....</b>	<b>23</b>

## **REFORMA TRABALHISTA: A percepção de um grupo de empregados da cidade de Campina Grande – PB.**

**Thiago dos Santos Oliveira**

### **RESUMO**

Nos últimos anos, as mudanças ocorridas nas mais variadas áreas do conhecimento se tornaram mais constantes, de forma que adaptações a é nossa realidade precisam ser realizadas na maior brevidade possível. No ambiente empresarial, por exemplo, as organizações que não se adaptarem as novas realidades, provavelmente estarão fadadas ao fracasso. No Brasil um aspecto sempre criticado por não acompanhar as mudanças eram as Leis Trabalhistas. Os críticos afirmavam que as Leis que regiam as relações trabalhistas estavam obsoletas, e não mais atendiam as novas relações de trabalho que surgiram. Baseado nesse argumento e que uma reforma trabalhista implicariam em mais empregos formais, foi aprovada no ano de 2017 uma reforma trabalhista no Brasil. Como a maioria das reformas, nas mais varias área, provoca insatisfaçam em uma parcela das pessoas que foram afetadas, o presente trabalho tem como objetivo principal verifica a percepção de um grupo de empregados da cidade de Campina Grande acerca da reforma trabalhista. Para alcançar esses objetivos foi realizada uma pesquisa exploratória e aplicou-se um questionário pré-estruturado, aplicado aos trabalhadores de áreas comerciais e prestação de serviços desta cidade que são clientes de um escritório de contabilidade localizado na cidade de Campina Grande – PB. Como resultado da pesquisa foi constatado que a maioria das pessoas que responderam o questionário se mostrou contra a reforma trabalhista e não acreditam que ela trará benefícios à classe trabalhadora.

**Palavras-Chave:** Empregados. Reforma trabalhista. Consolidação das leis do trabalho.

### **1 INTRODUÇÃO**

As mudanças no mercado econômico são extremamente constantes. Com o processo da globalização e conseqüentemente integração dos mercados, a concorrência tornou-se mais acirrada, exigindo que as empresas adotem estratégias que as tornem mais competitivas. Nessa perspectiva, as empresas buscam implementar medidas com o intuito de enfrentar todos os desafios impostos por essa nova realidade, tais como: a busca por novos mercados, melhorias de produção como forma de aumentar a produtividade, reorganização societária, entre outros. Com todas essas mudanças exigidas no ambiente empresarial, as relações trabalhistas são afetadas.

As alterações no mercado e economia de um país sofrem diversas mudanças ao longo dos anos. O Brasil, por exemplo, passou por várias mudanças e ciclos econômicos ao longo da

história, a começar pelo cultivo e extração do Pau-Brasil durante o período pré-colonial (1500 – 1530) com a chegada dos portugueses. Daí veio muitos outros ciclos como: cana-de-açúcar, ouro, algodão, café, borracha, até chegarmos à época da Revolução Industrial no Brasil (1930 – 1940). Depois desse período, os ciclos econômicos se tornaram cada vez menores, ou seja, o intervalo de tempo entre um e outro ciclo foi sendo reduzido ao longo dos anos.

Existe uma peça fundamental em todo esse processo, seja ela em uma época em que a economia era formada por extração, cultivo ou atividades industriais. Essa peça fundamental e presente em todos esses processos é a mão de obra. Sem ela não seria possível alcançar o país como ele se encontra hoje. Na transição da mão de obra escrava para o trabalho assalariado as relações entre empregadores e empregados começaram a ficar cada vez mais complexas e então se fez necessário a elaboração de uma legislação específica para intermediar as relações trabalhistas.

Como a economia não é algo estático, as relações trabalhistas também não são. À medida que novos interesses e conflitos vão surgindo, a legislação precisa ser atualizada para poder garantir e assegurar os direitos e responsabilidades tanto de empregadores quanto de empregados. No entanto, essa atualização provocará, reação diversas por aqueles que serão impactados.

Nesse contexto, a presente pesquisa apresenta a seguinte problemática: **Qual a percepção de um grupo de empregados que atuam na cidade de Campina Grande – PB, acerca da reforma trabalhista?**

Com vistas a atender à referida problemática e trazer maior entendimento sobre o tema proposto, este trabalho teve como objetivos realizar um resgate histórico da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), fornecer uma visão geral sobre a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), apresentar algumas mudanças trazidas pela reforma e verificar o ponto de vista dos trabalhadores.

O trabalho se justifica pela importância do tema e pela escassez de pesquisa como esse objetivo, em virtude, principalmente, por se tratar de uma mudança recente.

O trabalho está estruturado da seguinte forma: Uma breve introdução do tema; fundamentação teórica que buscou fazer um resgate histórico da CLT, as mudanças introduzidas pela Lei 13.467/2017 e um panorama de reformas trabalhistas em outros países; Análise dos Resultados e referências.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

## 2.1 A HISTÓRIA DA CLT

Não se pode começar uma discussão sobre a reforma trabalhista sem antes ser feito um resgate da origem e desdobramentos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT foi criada oficialmente durante o governo do então presidente Getúlio Vargas, que presidiu nosso país entre janeiro de 1930 a 1945 e 1951 a 24 de agosto de 1954, com seu suposto suicídio. Em primeiro de maio de 1943 por meio da lei 5.452, a nova lei tinha como principal objetivo regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho. Segundo Lopes (2017), é possível citar três fontes que foram tomadas como base para formulação da lei: primeira, as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social em São Paulo (1941), em comemoração aos 50 anos da Encíclica Rerum Novarum; segunda, as Convenções Internacionais do Trabalho; terceira, o texto da Encíclica Rerum Novarum (“Das Coisas Novas”), uma carta do Papa Leão XIII de 15 de maio de 1891, destinados a todos os bispos sobre as condições das classes trabalhadoras.

Um das alegações mais recorrentes para a necessidade da reforma trabalhista foi que a CLT estava ultrapassada e precisava de uma modernização. Têm sido muito comum discussões e divergências a respeito do assunto. O Professor André Portela Souza (2017), afirma: “eu vejo com bons olhos também por trazer para a proteção novas relações de trabalho que estavam desprotegidas, como a terceirização e o teletrabalho. Dizem que vai desproteger, mas está protegendo outros também”. Enquanto isso, o economista Marcelo Paixão (2017), alega que: “se a legislação trabalhista fosse um empecilho para a criação de empregos, a economia brasileira não teria vivido os vários ciclos dos últimos 70 anos. Não acho que exista uma correlação entre reduzir direitos trabalhistas e aumento de emprego”.

De acordo com o advogado, Fabiano Zavanella (2017), “foram mais de 500 alterações em mais de 70 anos, desde pequenos ajustes de redações até mudanças estruturais nas leis trabalhistas”. Segundo o estudo feito pelo Juiz do Trabalho e professor de Direito da Universidade de São Paulo (USP), Jorge Luiz Souto Maior (2016), aponta que, dos 921 artigos que constavam da CLT original de 1943, somente 625 diziam respeito aos direitos trabalhistas propriamente ditos. Os demais regulavam o processo do trabalho. Desses 625, apenas 255 não foram alterados ou revogados total ou parcialmente por leis posteriores.

Segundo o juiz, grande parte das mudanças aconteceu durante o regime militar para, entre outros motivos, conter a organização sindical que era prevista na CLT original e estava muito fortalecido até a deposição do presidente João Goulart, em 1964.

## 2.2 A Proposta de Mudança Lei 13.467/17

A reforma trabalhista tem seu início com o Deputado Rogério Marinho (PSDB- RN), relator da proposta de lei na Câmara dos Deputados. No dia 27 de abril de 2017 a Câmara dos Deputados aprova a proposta da reforma trabalhista, com 296 votos a favor e 177 contrários.

Presente na votação, o Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira (2017), fez a seguinte declaração em defesa da reforma: "a proposta se baseia em três eixos: o primeiro é consolidar direitos. O segundo, dar segurança jurídica. E o terceiro eixo é a geração de empregos". O próprio Presidente Michel Temer (2017) afirmou isso ao sancionar a lei, quando disse "quem deitar os olhos sobre a reforma trabalhista vai verificar que estamos fazendo uma coisa para combater o desemprego".

O ministro contestou as críticas de que a mudança retira direitos dos trabalhadores, afirmando que nenhum direito está ameaçado. O que eles querem é garantir igualdade de condições para todos os brasileiros, para que o trabalhador possa escolher através da sua respectiva convenção coletiva a forma mais vantajosa para o trabalhador usufruir dos seus direitos.

Alguns dias antes da votação na câmara dos deputados, Rogério Marinho (2017) fez a seguinte afirmação ao ser perguntado em programa de televisão ao vivo chamado *Roda Viva*, da TV CULTURA. A pergunta foi – Por que a reforma trabalhista deve ser considerada indispensável e urgente pelos brasileiros? Em resposta o delator afirmou:

O Brasil está passando por um momento que não tem paralelo em sua história. Desde 1901 quando se iniciou a aferição do Produto Interno Bruto (PIB) no país, não se tem notícia de uma catástrofe econômica tão séria e tão prolongada. São quase 9,5% do PIB que foi capturado nos últimos três anos. É necessário que o Brasil faça não apenas modernização da sua legislação no que tange à questão trabalhista como as demais reformas estruturantes, para permitir que façamos uma inflexão da situação em que nos encontramos. Em especial a questão do trabalho é uma de 1943, em outro momento, em outro tempo. Que apesar de ter sido muito modificada ao longo desses 70 anos não tem a modernidade adequada, não tem o espírito do tempo para agasalhar as novas formas de relação do trabalho. (MARINHO, 2017).

É possível apontar algumas das principais mudanças propostas pela reforma trabalhista. De acordo com Caleiro (2017), essas mudanças afetam: o negociado sobre o legislado, ou seja, os acordos coletivos entre sindicatos e empresas podem prevalecer sobre a lei em alguns pontos (como jornada, banco de horas e intervalos), mas não em outros (como férias e 13º salário); o imposto sindical deixou de ser obrigatório e agora só pode ser cobrado com autorização do funcionário; novos modelos de contrato de trabalho, por exemplo, o "teletrabalho" (o home Office) e trabalho intermitente; fica estabelecido que havendo "má fé" da parte que aciona a justiça com reclamações trabalhistas, com o fim obter vantagens indevidas, arque com as

custas advocatícias da outra parte envolvida na ação e pague também entre 5% e 15% sobre o valor que for apurado no processo.

### **2.3 Custos da Mão de Obra no Brasil**

É muito comum ouvirmos dos empresários que é muito caro contratar e manter funcionários, eles alegam que não é apenas pelo salário, mas pelos altos encargos que ele gera. "O alto nível dos encargos trabalhistas no Brasil aumenta o custo da mão de obra", afirma o estudo realizado pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) /Departamento de Competitividade e Tecnologia (DECOMTEC), publicado em julho de 2011.

Dentro do custo da mão de obra podemos incluir os tributos e despesas que são de responsabilidades do empregador para com o governo, podemos citar as contribuições patronais à Previdência Social, a contribuição por risco de acidente de trabalho, o salário educação, as contribuições ao INCRA, SESI, SENAI, SEBRAE, as contribuições do empregador ao FGTS, à previdência privada, as indenizações trabalhistas, entre outros.

A posição do Brasil, em relação ao peso dos encargos relacionados ao trabalhador, fica a cargo da pesquisa divulgada pela rede Internacional de Contabilidade e Consultoria UHY, representada no Brasil pela UHY Moreira Auditores. Segundo a pesquisa, uma empresa brasileira paga mais de 71,4% em encargos e direitos trabalhistas em média, se levarmos em consideração de que a média mundial é de 20,5%.

Para exemplificar, se um empregado no Brasil recebesse uma média de R\$ 50.000 por ano, aplicando o percentual de 71,4%, obteríamos um valor de R\$ 35.700 de encargos trabalhistas. Então o custo total de empregado seria de R\$ 85.700 em média por ano. Esse mesmo trabalhador sendo aplicado sobre sua remuneração o percentual mundial de 20,5%, o resultado seria um custo médio anual de R\$ 60.250. Outro dado importante é que dos 90 países listados na pesquisa, o país que está logo abaixo do Brasil é a Itália com um índice de 38,6%. Na mesma pesquisa, países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Nova Zelândia e Dinamarca apresentaram índices de menos de 10% em seus encargos trabalhistas.

No mesmo estudo foi constatado que devido ao momento econômico atual, os índices do custo da mão de obra tiveram um aumento de 5%. Esse entrave econômico forçou os governantes a flexibilizar as normas trabalhistas. O objetivo seria estimular a contratação de trabalhadores e aquecer a economia do país.

## **2.3 Reforma Trabalhista em outros países**

A reforma trabalhista por meio da Lei 13.467/ 2017 tem trazido muitas dúvidas, não apenas para os trabalhadores, mas empresários também estão inquietos a seu respeito. Esse tópico tem como objetivo apresentar semelhanças e diferenças entre a reforma brasileira e outros países e seus resultados. Talvez assim possamos traçar um possível destino da reforma trabalhista do Brasil.

Nas palavras de Eduardo Torresani (2017), “recentemente houve mudanças na legislação laboral de dezenas de países pelo mundo, em especial após a crise financeira mundial iniciada em 2008”. Torresani é especialista na área trabalhista. Recentemente publicou um artigo no site <https://torresani.jusbrasil.com.br>, contendo sua pesquisa sobre um paralelo entre mudanças/expectativas da reforma trabalhista brasileira com as da França, Espanha, Alemanha, Chile e Uruguai. Algumas observações sobre as reformas serão consideradas no momento.

### **2.4.1 Reforma trabalhista na Espanha**

A reforma trabalhista da Espanha teve início em 2012. O objetivo da reforma era diminuir os empregos temporários e aumentar os empregos permanentes. Para alcançar seus objetivos a reforma diminuiu o poder de negociação dos sindicatos e passou a valorizar a negociação entre empregados e empregadores. Na época, o índice de desemprego era de 23,5% e caiu para 18,6%, sendo abaixo do esperado, mas não foi só isso que caiu, segundo o juiz José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2012), em sua tese de doutorado em Direito Social, sobre as mudanças na legislação trabalhista da Espanha: “há um alto desemprego e elevadas taxas de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, devido a jornadas de trabalho extensas, sem as pausas saudáveis” (apud TORRESANI, 2017).

A reforma trabalhista brasileira tem muitas semelhanças com a da Espanha. Torresani (2017) ao afirmar sobre a reforma espanhola verificou que: “o resultado foi uma cosmética redução no índice de desemprego e uma notória precarização dos empregos e redução de salários”.

Tudo isso nos faz levantar um questionamento: por que seguir um modelo de reforma trabalhista ineficaz?

### **2.4.2 Reforma trabalhista na França**

As mudanças na legislação trabalhista da França tiveram início em agosto de 2016, bem mais recente que a espanhola. Um dos pontos em destaque foi a mudança na quantidade de horas trabalhadas por semana, que passou de 35 horas para 48 horas, podendo chegar a 60 horas com o pagamento de horas extras, porém a nova lei não revoga as 35 horas semanais.

### **2.4.3 Reforma trabalhista na Alemanha**

A reforma trabalhista alemã possui grandes diferenças da reforma brasileira. Como afirma Torresani (2017): “diferente da que se faz no Brasil, na Alemanha foi feita de forma bem estruturada, ao longo de anos, em várias etapas e ainda por meio de acordos entre sindicatos, empregadores e governo”.

A reforma da Alemanha teve início em 2003, enquanto o país passava por um momento muito difícil. O plano para tirar a Alemanha dessa situação complicada recebeu o nome de Plano Hartz. Algo peculiar do plano é que a reforma não foi tratada de forma isolada, mas em conjunto com outros fundamentos da economia do país. O plano foi executado em etapas, chamadas de Hartz 1, Hartz 2, Hartz 3 e Hartz 4. À medida que as etapas eram sendo concluídas, novas iam sendo debatidas e aprovadas. As mudanças na legislação social da Alemanha foram enormes. O Plano Hartz incluiu mudanças em outras áreas de atuação do governo como nos planos de saúde, aposentadoria, nos seguros, leis trabalhistas e em outros diversos pontos.

A Alemanha, da qual está sendo falada, é uma Alemanha pós-guerra. É possível perguntar-se se eles tiveram desafios? Sobre isso Torresani afirma: “não podemos imaginar os desafios da reestruturação e posteriores fundamentos da sociedade alemã sob o prisma brasileiro”.

### **2.4.4 Reforma Trabalhista no Uruguai**

A reforma trabalhista do Uruguai é tida como exemplar. O país tem reputação de possuir uma das legislações mais inteligentes e atuantes do mundo. Em sua legislação teve nos últimos 10 anos as principais mudanças por meio de uma assembleia formada pelo governo, trabalhadores e empregadores.

As informações agora passadas são do advogado e professor uruguaio Mário Garmendia Arigon, que em 2012 foi convidado a fazer uma palestra em Campinas. O título da palestra foi "Atualidades e desafios do sistema trabalhista uruguaio". O professor apresentou os seguintes dados sobre a reforma de seu país com o passar dos anos: em 2005 uma lei que reprimia a ação do empregador quanto a perseguir ou a discriminar o trabalhador por motivos sindicais; a lei de 2007 que ampliou de dois para cinco anos o prazo de prescrição dos direitos trabalhistas, ou seja, refere-se ao período que o trabalhador tem para acionar a justiça sobre reclamações trabalhistas, a lei de 2007 que estabeleceu a responsabilidade solidária do tomador de serviços por obrigações trabalhistas não honradas pela empresa prestadora. Esta última norma, explicou o palestrante, foi substituída, em 2008, por outra que lhe modulou os efeitos, para converter em subsidiária a responsabilidade da empresa tomadora que comprovar o exercício de seu dever de vigilância sobre a empresa prestadora. Uma das medidas adotadas em 2009 foi desmembrar os processos trabalhistas do âmbito civil, e o processo trabalhista passou a ser um processo específico.

O jurista Uruguaio faz um balanço positivo da legislação recentemente alterada em seu país, afirmando que contribuiu para melhorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, mantendo o equilíbrio econômico, assim como para aumentar o prestígio do direito do trabalho no país.

### **3 METODOLOGIA**

O presente trabalho possui natureza bibliográfica. Para a professora Márcia Rita Trindade Leite Malheiros (2010), a pesquisa bibliográfica contribui em agregar conhecimento na área, possibilitando ao pesquisador conhecer as teorias, analisar e avaliar sua contribuição para compreender ou explicar o seu problema objeto de investigação. A característica predominante do trabalho é uma pesquisa qualitativa. A pesquisa qualitativa não procura enumerar e/ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados, envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo (GODOY, 1995, p.58).

Esclarece Fonseca (2002, p. 20):

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.

As fontes de pesquisa do trabalho foram selecionadas pelo conteúdo relevante e por ser mais atualizado possível. Foram utilizados artigos de sites da internet, escritos por profissionais da área de pesquisa.

### **3.1 População e Amostra**

A amostra da pesquisa foi composta pelos empregados de empresas clientes de um escritório de contabilidade que atua na cidade de Campina Grande - PB, perfazendo um total de 32 clientes dos escritórios, onde são empregados nessas empresas um total de 190 funcionários, sendo essa a população da pesquisa. Foram aplicados 170 questionários e recebidos um total de 96 questionários, formando, assim a amostra da pesquisa, que se caracteriza por ser não probabilística por acessibilidade.

### **3.2 Tratamento dos Dados**

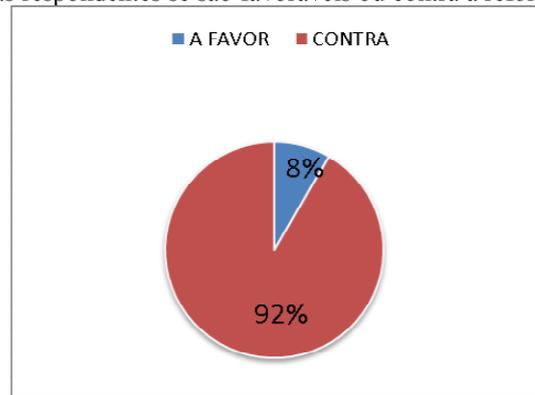
Os dados foram inicialmente tabulados em planilhas do Excel 2007, sendo posteriormente feita a análise descritiva. Realizado por meio de um questionário estruturado.

## **4 RESULTADOS**

Existem muitas informações circulando pelos meios de comunicação e redes sociais sobre a reforma em pauta. Muitas pessoas estão se posicionando em relação à reforma, algumas contra e outras a favor.

Dessa forma, inicialmente procuramos conhecer de forma bem direta e abrangente sobre o posicionamento, dos participantes da pesquisa, se são contra ou a favor da reforma.

Gráfico 1. Opinião das respondentes se são favoráveis ou contra a reforma trabalhista.

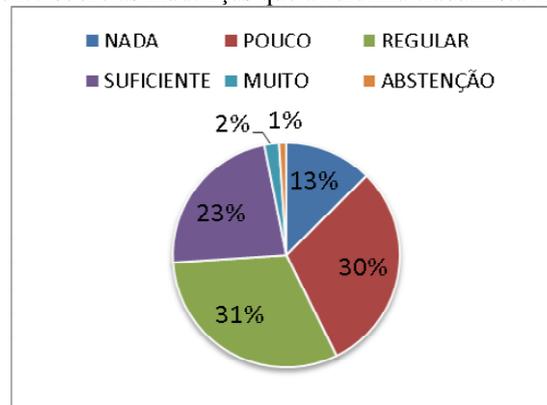


Fonte: Elaboração Própria (2018)

Das 96 pessoas que foram responderam o questionário, 92% se posicionaram contra a reforma trabalhista. Observa-se um alto nível de rejeição em relação a presente reforma pelas pessoas que responderam o questionário. Talvez pelo fato do governo não ter sido muito transparente sobre as proposta de alterações nas relações trabalhista e uma campanha muito forte em alguns veículos de comunicação acerca da perda de direitos, em particular, as campanhas em redes sociais.

A segunda pergunta do questionário teve como objetivo verificar o nível de conhecimento por parte dos participantes da pesquisa sobre a reforma trabalhista.

Gráfico 2. Conhecimento sobre as mudanças que a reforma trabalhista trouxe.

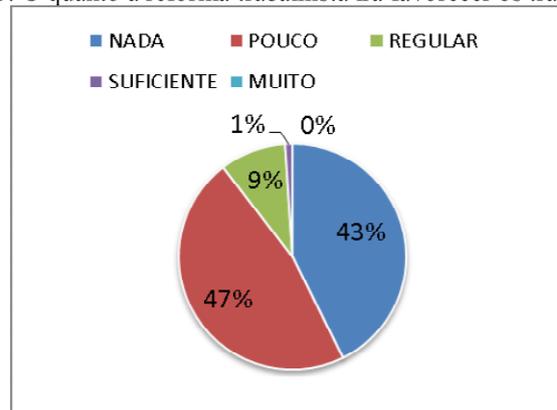


Fonte: Elaboração Própria (2018)

Observa-se no gráfico 2 que apenas 23% dos respondentes afirmaram possuir um bom conhecimento a respeito da reforma trabalhista. Tal constatação corrobora com a inferência realizada anteriormente, ou seja, que a maioria dos respondentes afirmam ser contra a reforma mais por influência externa do que por conhecimento das alterações da Lei.

Na questão 03 procurou conhecer a percepção dos respondentes se a reforma iriam beneficiá-los de alguma forma.

Gráfico 3. O quanto a reforma trabalhista irá favorecer os trabalhadores.



Fonte: Elaboração Própria (2018)

No gráfico acima observa-se que a maioria dos que responderam o questionário acham que as mudanças irão pouco favorecer os empregados. Seja por desconfiança ou por falta de informação. As pessoas que participaram da pesquisa demonstraram não acreditar que a reforma lhes trará benefícios. Se somarmos os respondentes que opinaram ser favorecidos com nada e pouco obtemos os exatos 90%, grande parte não acredita em ser beneficiada com a reforma.

Uma das propostas da atual reforma trabalhista é estreitar as relações entre empregados e empregador, buscando solucionar conflitos com diálogo. Para que isso aconteça é preciso estabelecer uma relação de confiança com o propósito de que as partes saiam dos acordos satisfeitos, sem ter a impressão que foram lesados de alguma forma.

Na questão 4 procurou conhecer a opinião dos empregados acerca do possível favorecimento da Lei aos empregadores.

Gráfico 4. As mudanças da reforma trabalhista irão favorecer os empregadores?



Fonte: Elaboração Própria (2018)

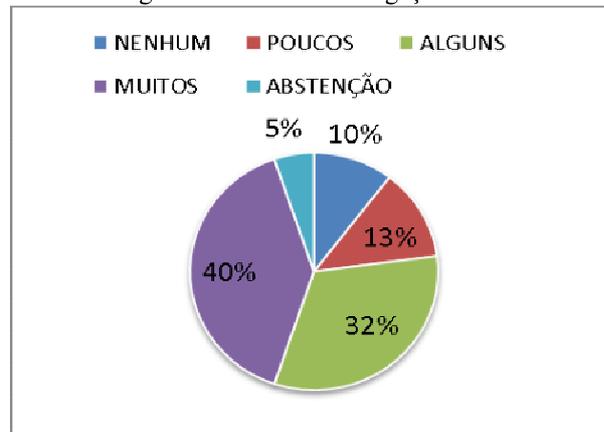
Observa-se no gráfico 4 que 48% acredita que os empregadores serão muito favorecidos, 10% acha que irá favorecer em nada os empregadores, 11% que eles serão pouco favorecidos, 13% que os empregadores serão favorecidos de forma regular e 18% de forma suficiente.

Quase metade dos respondentes acreditam que os empregadores serão os mais favorecidos às mudanças trazidas pela reforma. Se compararmos com o gráfico anterior é possível perceber que 90% dos entrevistados não acreditam que os empregados serão favorecidos com a reforma e esses mesmos 90% ignorando as devidas proporções acreditam que a reforma favorecerá de alguma forma os empregadores.

A partir da questão 05, procurou conhecer a percepção dos participantes da pesquisa no que se refere a alguns pontos específicos de alteração da Lei, em particular àqueles que causaram maior controvérsia.

Uma mudança importante introduzida na reforma trabalhista foi a não obrigatoriedade pelas empresas em homologar as rescisões contratuais (aquelas que eram obrigatórias) nos sindicatos.

Gráfico 5. Não obrigatoriedade da homologação da Rescisão Contratual



Fonte: Elaboração Própria (2018)

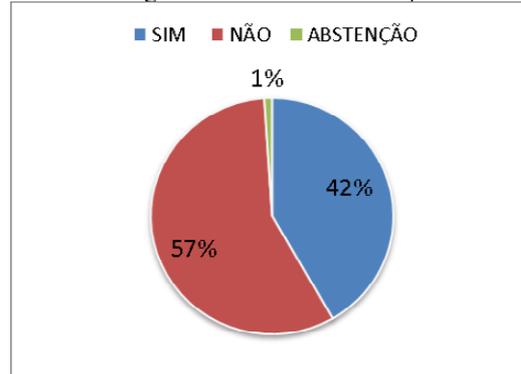
Pode-se verificar no gráfico 05 que a maioria dos participantes da pesquisa, ou seja, 40%, acredita que essa mudança (não obrigatoriedade de homologar rescisão no sindicato da categoria) trará muito prejuízo aos trabalhadores, 32% trará alguns prejuízos, 13% acredita que trará poucos e 10% que haverá nenhum prejuízo. O percentual de abstenção foi de 5% neste quesito.

Para a maioria dos trabalhadores, os sindicatos são uma fonte de segurança nas relações trabalhistas e preservação dos seus direitos como colaborador. O resultado demonstra

que 85% dos empregados acreditam que de alguma forma a ausência dos sindicatos durante as rescisões contratuais abrirá margem para eventuais prejuízos aos trabalhadores.

Outro ponto bastante polêmico introduzido pela Lei 13.467/ 2017 é sobre a obrigatoriedade da contribuição sindical (um dia por ano do salário do empregado em favor do sindicato da categoria de forma compulsória).

Gráfico 6. Obrigatoriedade da contribuição sindical.

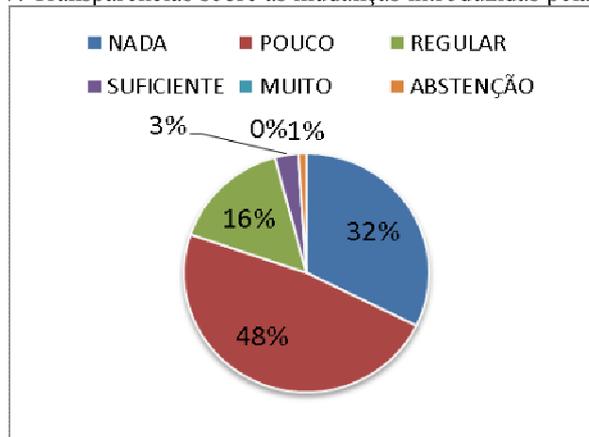


Fonte: Elaboração Própria (2018)

Para 57% dos respondentes a contribuição sindical não deve ser obrigatória, enquanto que 42% se dizem a favor da sua obrigatoriedade. O resultado evidencia uma certa contradição, pois os empregados afirmaram na questão anterior que os sindicatos não são importantes para assegurar os direitos trabalhistas dos empregados, no entanto, a maioria entende que não deve ser obrigatório a principal receita dos sindicatos, posto que pesquisas afirmam que cerca de 90% das receitas dos sindicatos são provenientes da contribuição sindical. Assim, muito provavelmente muitos sindicatos deixaram de existir e outros terão suas atividades reduzidas drasticamente.

No Gráfico 7 foi questionado a clareza das mudanças da reforma trabalhista. Ou seja, a população em geral está sendo informada de forma transparente?

Gráfico 7: Transparências sobre as mudanças introduzidas pela Reforma



Fonte: Elaboração Própria (2018)

O gráfico demonstrou que 48% acham as informações sobre as mudanças pouco claras, 32% acha muito claras as informações, 16% acham regular, 3% acha suficiente, 1% não respondeu e ninguém achou as informações muito claras.

Muitos respondentes confessaram não ter buscado mais informações acerca das mudanças trazidas pela presente reforma trabalhista, outras afirmaram saber apenas o que viram em programas e jornais de televisão. Sendo que as matérias e reportagens ficaram muito divididas sobre os benefícios e dificuldades que essas reformas podem trazer ao longo do tempo. Ou seja, se uma pessoa assistiu apenas a um programa de televisão que é favorável a reforma será muito provável que essa pessoa tome aquela informação como absoluta e se posicione contra também. A falta de interesse na busca informações mais confiáveis e claras pode prejudicar o juízo de valor de qualquer pessoa, levando-as a se posicionarem com base em uma informação que não é verdadeira ou completa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A melhor forma de proteger um direito adquirido é conhecê-lo bem. Vivemos em uma era onde as informações estão literalmente na palma de nossas mãos. Ao mesmo passo da facilidade de adquirir conhecimento segue também o desinteresse por certos assuntos, por exemplo: direitos de diversas naturezas, previdência social e programas de amparo ao trabalhador.

De forma objetiva, este trabalho procurou manter-se dentro do limite da problemática estabelecida. De forma resumida, foi apontada uma panorâmica sobre as leis trabalhistas, destacando sua origem, cenário histórico e dados curiosos sobre as alterações realizadas no

texto da lei ao longo dos anos. Sobre a Lei 13.467 de 2017, foram destacados os apontamentos daqueles que são contra e a favor da reforma, suas principais propostas e objetivos. Com base nos dados de uma pesquisa confiável, apontou-se a média dos custos da mão de obra no Brasil em comparação com outros países, deixando claro a disparidade dos custos da mão do nosso país em relação a outros. De forma comparativa descreveu-se reformas trabalhistas nos países da França, Espanha, Alemanha, Chile e Paraguai; apontando suas características, variações e resultados. Com a aplicação do questionário se buscou verificar o ponto de vista dos trabalhadores em relação a presente reforma trabalhista. Esses foram os objetivos traçados para a pesquisa.

De forma geral os resultados foram satisfatórios. O nível de rejeição da reforma trabalhista foi de incríveis 92%. Outro dado que surpreendeu foi os trabalhadores entrevistados em sua maioria acreditarem que os mais beneficiados com a reforma sejam os empregadores. Mesmo que um dos objetivos da reforma seja procurar equilibrar as relações entre colaboradores e empregadores. Os trabalhadores demonstraram certo receio de que isso abra brechas para que seus direitos sejam suprimidos e que dificilmente os acordos diretos entre empregado e empregador sejam equilibrados. O questionário atendeu ao objetivo de avaliar a expectativa dos trabalhadores, apontou as principais informações para responder a problemática sugerida pela presente pesquisa.

Um ano depois da entrada em vigor da Lei 13.467/17 alguns resultados podem ser conferidos. Segundo o site A TRIBUNA (2018), aponta como um dos principais resultados a diminuição de 36% no número de ações na justiça, essa informação pode ser interpretada de duas formas: 1 a reforma ajudou a relações entre empregado e empregador, fazendo com que esse dialogo resolva os conflitos sem a necessidade de provocar a justiça, 2 os trabalhadores estão inibidos pelo fato de que se perderem a ação terão que arcar com as custas advocatícias. Outra informação relevante trazida na mesma matéria foi o dado apresentado pelo IBGE sobre o trabalho informal, subiu de 10,9 milhões para 11,5 milhões, resultado bem diferente do proposto pelos relatores da reforma trabalhista.

Este trabalho se deparou com algumas dificuldades, como o tema é tanto específico foi difícil encontrar autores e materiais sobre o assunto. Por inacreditável que parece algumas pessoas se recusaram a responder o questionário temendo que acarretasse algum problema para ela dentro da empresa. Outro ponto importante é o tempo em que a lei está em vigor, apenas um ano, devido a isso não é possível estabelecer resultados definitivos. Devido a essas limitações fica sugerido que essa pesquisa seja continuada no futuro, para que assim se possa tirar melhores resultados sobre os impactos causados pela reforma trabalhista de 2017.

## ABSTRACT

In recent years, changes in the most varied areas of knowledge have become more constant, so adaptations to our reality need to be carried out as soon as possible. In the business environment, for example, organizations that do not adapt to the new realities are likely to be doomed to failure. In Brazil, one aspect always criticized for not following the changes was the Labor Laws. Critics claimed that the Laws governing labor relations were obsolete, and no longer met the new labor relations that emerged. Based on this argument and that a labor reform would imply more formal jobs, a labor reform in Brazil was approved in 2017. As most of the reforms, in several areas, cause dissatisfaction in a portion of the people that were affected, the present work has as main objective verifies the perception of a group of employees of the city of Campina Grande about the labor reform. To achieve these objectives an exploratory research was carried out and a pre-structured questionnaire was applied, applied to the workers of commercial areas and services of this city who are clients of an accounting office located in the city of Campina Grande - PB. As a result of the survey it was found that the majority of the people who answered the questionnaire showed against the labor reform and did not believe that it would bring benefits to the working class.

Keywords: Employees' perspective. Labor reform. Consolidation of labor laws.

## 6 REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 13. 467, de 13 de Jul. de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Brasília, DF. Mar 2017.

BRASIL. Decreto n. 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Brasília, DF. Mar 2017.

CALEIRO, João Pedro. **A visão contra e a favor da reforma trabalhista em 5 polêmicas.** EXAME, 2017. [Economia]. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/economia/a-visao-contra-e-a-favor-da-reforma-trabalhista-em-5-polemicas/>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

CALGARO e CARAM. In: BRASÍLIA. **Câmara aprova proposta de reforma trabalhista; texto segue para o Senado.** G1, 2017. [Política, Notícia]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/camara-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>>. Acesso em 16 out. 2017.

GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades.** In: **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo: v.35, n.2, p. 57-63, abril 1995.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

LOPES, Marcus. **Acha a CLT ultrapassada? Veja quantas mudanças já foram feitas em 74 anos.** ECONOMIA UOU, 2017. [Notícias, Últimas]. Disponível em:<

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/05/28/acha-a-clt-ultrapassada-veja-quantas-alteracoes-ela-ja-sofreu-em-74-anos.htm>>. Acesso em: 04 out.2017.

MALHEIROS, Márcia Rita Trindade Leite. **Pesquisa na Graduação**. Disponível em: [www.profwillian.com/diversos/download/prof/marciarita/Pesquisa\\_na\\_Graduacao.pdf](http://www.profwillian.com/diversos/download/prof/marciarita/Pesquisa_na_Graduacao.pdf). Acesso em: 03 dez.2018.

MARINHO, Rogério. **RODAVIVA com Rogerio Marinho**. You Tube, 17 abr. 2017. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=eSE9wTnDjA>>. Acesso em: 17 out. 2017.

TORRESANI, Eduardo. **Reforma trabalhista: uma comparação com o que ocorreu em diversos países**. JUSBRASIL, 2017. [Artigos]. Disponível em: <<https://torresani.jusbrasil.com.br/artigos/479027238/reforma-trabalhista-uma-comparacao-com-o-que-ocorreu-em-diversos-paises>>. Acesso em: 04 out.2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. **História: A criação da CLT**. Disponível em:<<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. 20 out. 2017.

RIFE, Rosana. **Após um ano de Reforma Trabalhista, número de ações cai 36%**. Disponível em: <<http://www.atribuna.com.br/noticias/economia/ap%C3%B3s-um-ano-de-reforma-trabalhista-n%C3%BAmero-de-a%C3%A7%C3%B5es-na-justi%C3%A7a-cai-36-1.2683>>. Acesso em 12/11/2018.

## ANEXO: QUESTIONÁRIO

NOME _____	IDADE _____
ESCOLARIDADE _____	
OCUPAÇÃO _____	

**OBS: Todas as perguntas se referem a essa nova reforma trabalhista que entra em vigor em novembro**

**1. Você é a favor ou contra a nova reforma trabalhista?**

A FAVOR                       CONTRA

**2. Quanto você considera que sabe a respeito das mudanças que essa reforma trouxe?**

1 NADA     2 POUCO     3 REGULAR     4 SUFICIENTE     5 MUITO

**3. O quanto você acha que essas mudanças irão favorecer o trabalhador?**

1 NADA     2 POUCO     3 REGULAR     4 SUFICIENTE     5 MUITO

**4. O quanto você acha que essas mudanças irão favorecer os empregadores?**

1 NADA     2 POUCO     3 REGULAR     4 SUFICIENTE     5 MUITO

**5. Se você acredita que a reforma irá trazer BENEFÍCIOS aos trabalhadores, quais são?**

---



---

**6. Se você acredita que a reforma irá trazer DESVANTAGENS aos trabalhadores, quais são?**

---



---

**7. Caso NÃO haja mais obrigatoriedade em realizar as rescisões nos sindicatos, você acredita que isso irá trazer prejuízos para os trabalhadores?**

1 NENHUM     2 POUCOS     3 ALGUNS     4 MUITOS

**8. Você continuará a fazer a Contribuição Sindical Anual, que é igual ao valor de um dia trabalho?**

1 SIM                       2 NÃO

**9. Você acha que as informações sobre as mudanças que a reforma irá trazer estão sendo passadas à população de forma clara ?**

1 NADA     2 POUCO     3 REGULAR     4 SUFICIENTE     5 MUITO