



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS (CCEA)
CAMPUS VII - CAMPUS ANTÔNIO MARIZ
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

EMANUELLA MARIZ RODRIGUES

**EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NA GESTÃO DE MICROEMPRESAS:
UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DE GESTORES DO MUNICÍPIO DE
MALTA/PB**

**PATOS
2019**

EMANUELLA MARIZ RODRIGUES

**EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NA GESTÃO DE MICROEMPRESAS:
UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DE GESTORES DO MUNICÍPIO DE
MALTA/PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada a Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas.

Orientadora: Prof^ª Esp. Cinthia Moura Frade.

**PATOS
2019**

R696e Rodrigues, Emanuella Mariz.

Efeitos da Reforma Trabalhista na gestão de microempresas [manuscrito] : uma análise sob a perspectiva de gestores do município de Malta - PB / Emanuella Mariz Rodrigues. - 2019.

34 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas , 2019.

"Orientação : Profa. Ma. Cinthia Moura Frade , Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Reforma Trabalhista. 2. Gestão

EMANUELLA MARIZ RODRIGUES


**EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NA GESTÃO DE
MICROEMPRESAS: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DE GESTORES
DO MUNICÍPIO DE MALTA/PB**

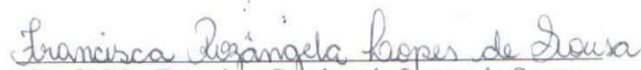
Trabalho de Conclusão de Curso
apresentada a Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Administração.


Área de concentração: Gestão de Pessoas

Aprovada em: 07/06/2019.

BANCA EXAMINADORA


Prof.^a Esp. Cinthia Moura Frade (Orientadora).
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof.^a Me. Francisca Rozângela Lopes de Sousa
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Esp. Francisco Anderson Mariano da Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meus pais, pela dedicação, companheirismo e amizade, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

À professora Cinthia Moura Frade, pelas leituras sugeridas ao longo dessa orientação e pela dedicação.

Ao meu pai Francisco da Silva Rodrigues, a meus irmãos Isabeli Mariz Rodrigues e Rafael Rodrigues de Sousa, a minha cunhada Maria da Conceição Salviano Leandro, pela compreensão por minha ausência nas reuniões familiares.

A minha mãe Maria de Fatima Mariz Sobrinha pelo apoio incondicional.

Aos colegas de classe pelos momentos de amizade e apoio.

“A alegria está na luta, na tentativa, no sofrimento envolvido e não na vitória propriamente dita.” (Mahatma Gandhi)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	08
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1	Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a Reforma Trabalhista.....	10
2.1.1	Contextualização acerca da evolução histórica do trabalho no Brasil.....	10
2.1.2	As principais mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) após a promulgação da Lei da Reforma Trabalhista.....	13
2.2	Microempresa como formato empresarial e suas principais características.....	16
2.3	A flexibilização das relações trabalhistas e a gestão empresarial.....	18
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	20
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	21
4.1	O nível de conhecimento dos gestores empresariais acerca da Reforma Trabalhista e as implicações da nova legislação trabalhista em microempresas da cidade de Malta/PB.....	23
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
	REFERÊNCIAS.....	28
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SEMI-ESTRUTURADO.....	31
	ANEXO A – RELATÓRIO DE EMPRESAS NA CIDADE DE MALTA/PB..	33

EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NA GESTÃO DE MICROEMPRESAS: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DE GESTORES DO MUNICÍPIO DE MALTA/PB

Emanuella Mariz Rodrigues ¹

RESUMO

A Lei nº 13.467/17 reformulou a legislação trabalhista brasileira, flexibilizando os vínculos trabalhistas, formalizando novas modalidades de trabalho e, desta forma, implicando na gestão das organizações brasileiras. Este artigo sintetiza uma revisão teórica sobre as mudanças na CLT após a Reforma Trabalhista e teve como finalidade descrever os impactos que essa nova legislação trabalhista pode gerar na gestão de Microempresas da cidade de Malta, no sertão paraibano. A metodologia desta pesquisa se caracteriza como de natureza básica em relação ao tema abordado; configurando-se como uma pesquisa de campo, de natureza qualitativa, sob a perspectiva descritiva e exploratória. Quanto aos resultados obtidos, destacam-se o pouco conhecimento dos gestores de microempresas acerca da nova legislação trabalhista; a influência das mídias digitais e impressas na aquisição de conhecimento para estes acerca da temática abordada; há expressiva opinião dos gestores de que a nova lei trabalhista facilitará os processos de admissão e demissão de funcionários; entretanto, observou-se que a Reforma Trabalhista não provocou efeitos na gestão das microempresas pesquisadas. O presente estudo sustenta que a estrutura organizacional pode se beneficiar com as mudanças ocorridas na legislação trabalhista, para tanto, faz-se necessário que os gestores empresariais busquem adquirir conhecimentos teórico-práticos através de cursos de aperfeiçoamento direcionados a temática aqui proposta.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista. Gestão Empresarial. Microempresa.

ABSTRACT

The Law nº 13467/17 reformulated Brazilian labor legislation, flexibilizing labor relations, formalizing new working modalities and, thus, implying the management of Brazilian organizations. This article summarizes a theoretical revision on the changes in the CLT after the Labor Reform and aimed to describe the impacts that this new labor legislation can generate in the management of Microenterprises of the city of Malta, in the backlands of Paraíba. The methodology of this research is characterized as having a basic nature in relation to the topic addressed; being configured as a field research, of a qualitative nature, from a descriptive and exploratory perspective. Regarding the results obtained, the lack of knowledge of the micro-enterprise managers about the new labor legislation stands out; the influence of digital and printed media on the acquisition of knowledge for them about the subject matter; there is an expressive opinion of the managers that the new labor law will facilitate the processes of admission and dismissal of employees; however, it was observed that the Labor Reform had no effect on the management of the micro-enterprises surveyed. The present study maintains that the organizational structure can benefit from the changes occurred in the labor legislation, therefore, it is necessary that the business managers seek to acquire

¹ Aluna do curso Bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba – Campus VII.
Email: emanuella_mariz@hotmail.com

theoretical-practical knowledge through courses of improvement directed to the theme proposed here.

Keywords: Labor Reform. Business management. Micro enterprise.

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, representada pela Lei nº 13.467/17, espelha uma significativa mudança na legislação trabalhista do Brasil, pois, atualiza a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), possibilitando empresas e trabalhadores conduzirem negociações conforme o interesse de ambas as partes, com ou sem a participação ativa de sindicatos e, que o acordo resultante dessas negociações se sobreponha ao regramento legal vigente. Ainda, regulamentou três modalidades de trabalho: teletrabalho, o trabalho intermitente e o trabalho autônomo.

Essa flexibilização acima descrita modificou aspectos referentes aos tipos de vínculo entre empresa-trabalhador e sindicato, implicando diretamente no exercício da função dos gestores das organizações privadas. Este gestor precisa atualizar-se quanto às novas configurações da legislação trabalhista, em vista que o seu trabalho frente aos atores organizacionais é substancialmente importante nesse novo contexto empresarial. Outra importante mudança diz respeito a uma nova atribuição circunscrita dada à Justiça do Trabalho e ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Diante do pouco tempo de vigência da nova lei trabalhista, há poucas produções na literatura científica acerca das implicações da Reforma Trabalhista na gestão empresarial de Microempresas, demonstrando a necessidade de desenvolver um maior aporte teórico para esta temática. Frente à críticas e elogios da população em geral, esse assunto necessita ser discutido, sobretudo no âmbito acadêmico, para fins de maior compreensão.

Para tanto, neste estudo, pretendeu-se responder o problema de pesquisa “Quais os efeitos da Reforma Trabalhista na gestão empresarial, sob a perspectiva de microempresários do Município de Malta/PB?”, com o objetivo principal de compreender os efeitos provocados pela nova legislação trabalhista na gestão empresarial, sob a ótica de microempresários da referida cidade. Ainda, como objetivos secundários, pretendeu-se revelar o conhecimento destes microempresários acerca da Reforma Trabalhista e, se a nova legislação do trabalho modificou as relações organizacionais nestas microempresas; ainda, apresentar uma revisão da literatura sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a Reforma Trabalhista.

Este estudo justifica-se pela necessidade de ilustrar a nova configuração promulgada pela Reforma Trabalhista – tendo em vista que é um fenômeno recente – e suas implicações na gestão de Microempresas, para fins de explicitar as novas perspectivas da complexa incumbência de gestão nessas organizações, em consonância com a nova legislação trabalhista.

A presente pesquisa sucede-se da seguinte forma: na primeira parte são descritas as principais mudanças na CLT após a Lei da Reforma Trabalhista; na segunda parte caracteriza-se a Microempresa enquanto formato empresarial; e na terceira parte, analisa-se a flexibilização das relações trabalhistas enquanto condição de segurança jurídica para estas organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a Reforma Trabalhista

Para compreender o atual cenário trabalhista brasileiro, onde vogam direitos e deveres do trabalhador, da organização e dos sindicatos como promulgados na CLT, faz-se necessário explanar acerca da evolução histórica do trabalho, desde os remotes da escravidão até as novas configurações trabalhistas no Brasil; no próximo tópico, descreve-se uma breve contextualização sobre a referida questão.

2.1.1 Contextualização acerca da evolução histórica do trabalho no Brasil

O trabalho, assim como citado por Borges e Yamamoto (2014), é objeto de diversa e ambígua atribuição de significados aos quais apresentam entre si convergências e contradições. Para uma melhor compreensão, neste estudo, podem-se citar duas concepções do termo trabalho; a primeira como exposto por Assunção-Matos e Bicalho (2016) que se refere ao trabalho como um esforço físico e/ou mental de produzir um serviço ou bem que beneficie a si próprio ou a outrem, podendo ser gratuito ou oneroso. E, ainda, como citado por Carmo (2001, p. 15), que define o trabalho como:

“Toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. E realizando essa atividade, o homem se transforma, se auto-produz e, ao se relacionar com outros homens, estabelece a base para as relações sociais”.

Antes de aludir à organização do trabalho na contemporaneidade, fazem-se necessárias algumas considerações factuais acerca da acumulação do capital produtivo. Como expõe Huberman (2011), foi na Idade Média, entre os séculos V e XV, que surgiu a necessidade de investir a riqueza acumulada – na época, advinda da produção agrícola – dando início à era mercantilista, às cruzadas e ao comércio.

Ainda na Idade Média, Huberman (2011) comenta que o aumento do comércio estava ligado diretamente ao crescimento das cidades e, surgimento das primeiras empresas, onde a riqueza deixou de ser a propriedade de terras e passou a ser a acumulação; o que no feudo era inativo e imóvel passou a ser ativo e vivo. Neste cenário que surgiram as relações – em maior escala – no mundo dos negócios a nível global.

Já no Brasil, as primeiras relações trabalhistas aos quais se tem conhecimento, como cita Machado (2016), datam do início do século XVI que corresponde ao período colonial e, essas relações de trabalho se configuravam na modalidade de exploração de mão-de-obra de indígenas, até o momento em que estes índios decidiram não participar dessa ‘relação de escambo’; em consequência à referida abstenção dos indígenas, a coroa portuguesa deu início ao fenômeno que ficou conhecido como sistema escravagista.

Dentre os fatos que impactaram significativamente a evolução e organização do trabalho no Brasil, Oliveira (2017) cita a Reforma Industrial que, no início no século XVIII até o século XIX, substituiu uma significativa parcela da mão-de-obra humana pela máquina, provocando avanços tecnológicos importantes, assim como, culminou na insatisfação dos operários que sofriam abusos/explorações por parte dos empresários daquela época, diminuição do salário e redução da oferta de emprego.

Como expõe o autor supramencionado, foi nesse contexto histórico acima citado que surgiram os primeiros sindicatos de trabalhadores, objetivando a criação, garantia e proteção da classe trabalhadora. Pois, na concepção de Carvalho (2017), durante a Reforma Industrial as condições de trabalho tornaram-se degradantes e insalubres, com exploração de mão-de-obra, inclusive a mão-de-obra infantil, tornando essa transição do trabalho insustentável.

Conforme Machado (2016), a exploração de mão-de-obra foi cenário expressivo das relações trabalhistas no Brasil até o início do século XIX, que corresponde ao declínio do Império brasileiro e, somente em 1888 foi promulgada a Lei nº 3.353/88 ao qual foi denominada Lei Áurea e concedeu liberdade total aos escravos que ainda existiam no país.

Em 1889, deu-se início ao período republicano no Brasil com a proclamação da República pelo Marechal Deodoro da Fonseca. Pessanha e Artur (2013) comentam que durante a primeira república entre os anos de 1889 a 1930 no Brasil, foi o período em que os

trabalhadores conquistaram algumas poucas leis protetivas do trabalho. E, neste período, “a industrialização capitalista recorreu historicamente a diversos arranjos institucionais para lidar com as relações de trabalho e os conflitos delas decorrentes” (TEIXEIRA *et al.*, 2017, p. 12).

Ressalva-se que, como citado por Bernal e Cruz (2017), no início do século XX, o principal interesse das organizações tinha como foco garantir que os operários funcionassem com proficiência no sistema fabril. Observa-se que os trabalhadores eram vistos como recursos organizacionais nas organizações.

Diversas transformações ocorreram no mundo dos negócios durante o século XX; os efeitos da Revolução Industrial e seu sistema social/econômico de orientação capitalista estabeleceram-se no Brasil na Era Vargas e, com o incentivo a industrialização das empresas nacionais, o país começou a mudar seu modelo econômico de agrário-exportador para um modelo econômico industrial.

Como citam Teixeira *et al.* (2017), mesmo antes de 1930 já terem sido promulgadas leis dirigidas ao trabalho no Brasil, somente a partir desta década que, de maneira sistemática, foram adotados mecanismos públicos de regulação e proteção social do trabalho.

O período que compreende os anos de 1930 a 1945, período em que Getúlio Vargas governou o Brasil, houve inúmeras alterações sociais e econômicas do Estado. Como exposto por Pessanha e Artur (2013), a regulação/reestruturação significativa das relações trabalhistas no Brasil pode ser observada a partir de 1931 com a criação do Ministério do Trabalho e, posteriormente, o Decreto nº 19.770/1931 que regulava a sindicalização das classes patronais e operárias brasileiras.

Como cita Biavaschi (2016), na Constituição de 1934, Vargas instituiu a Justiça do Trabalho – que recebeu rejeição dos liberais – e, somente após 1937 o projeto foi efetivamente imposto (após a anulação da Constituição de 1934 e consolidação do denominado Estado Novo). Como cita a autora mencionada anteriormente, surge nesse cenário, a partir do Decreto-Lei nº 5.452/43, o cumprimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regida pela então Justiça do Trabalho brasileira em parceria com o Poder Judiciário, ao qual se sucederam modificações e, vigora até os dias atuais. Pessanha e Artur (2013) acrescentam que, a partir dessa nova conjuntura, a qual teve seu início na década de 1930, o Estado tornou-se o principal mediador dos conflitos trabalhistas e, que o mundo do trabalho começou a ser favorável a classe trabalhadora.

Como comenta Moraes (2018), com a promulgação da Constituição Federal em 1988, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais foram alocados no capítulo dos ‘direitos sociais’. E, na visão de Delgado (2013), esse momento histórico ficou conhecido como a ‘fase

de transição democrática do Direito do Trabalho' por promover autonomia sindical e o reconhecimento e incentivo a negociações coletivas nas relações trabalhistas, todavia, preservando mecanismos e institutos autoritários e corporativos antigos.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), frente a críticas desde sua criação, resiste ao tempo, porque como cita Teixeira *et al.* (2017), é permanentemente atualizada na tentativa de torná-la adequada às necessidades sociais do país. Contudo, Morais (2018) afirma que o sistema jurídico trabalhista brasileiro tem como grande desafio nortear os regramentos legais para acomodar os interesses mútuos entre empregadores e empregados, apresentando problemas e virtudes no contexto empresarial.

Especificamente no Brasil, como citam Krein *et al.* (2018), observou-se significativas mudanças nas últimas décadas no âmbito organizacional, principalmente, no tocante as características dos vínculos trabalhistas que se estabeleceram de maneira formal ou informal, com o avanço da flexibilização do trabalho.

Em vista disso, como exposto pela Confederação Nacional da Indústria (2017), com a interpretação de que, na contemporaneidade a CLT não abrangia todas as diversificadas possibilidades e tipos de vínculos trabalhistas que já permeiam o mercado de trabalho na contemporaneidade, desde a década de 1990, o Poder Legislativo propõe-se a atualizar a legislação trabalhista brasileira. Este processo culminou na aprovação da Lei nº 13.467/17 que corresponde a referida Reforma Trabalhista, frente a opositores, os quais afirmam que a referida lei representa um desmonte dos direitos sociais dos trabalhadores, conforme exposto por Krein (2018).

As principais reformulações da Reforma Trabalhista na CLT, de acordo com Carvalho (2017), consistem na flexibilização do trabalho e da remuneração, três novas modalidades de trabalho: trabalho intermitente, teletrabalho e o trabalho autônomo, assim como, alterações nas formas de rescisão de contratos, descentralização das negociações de trabalho e outros pontos. De modo geral, comentários sobre a reforma trabalhista estabelecem que ela busca ou permitirá, uma maior produtividade do trabalho, maior formalização e trará maior segurança jurídica (CARVALHO, 2017). Essa reformulação está descrita de maneira sucinta no próximo tópico.

2.1.2 As principais mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) após a promulgação da Lei da Reforma Trabalhista

Conforme já exposto, no denominado Estado Novo (Era Vargas) foi efetivada, a partir do Decreto-Lei nº 5.452/43, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), regida pela então Justiça do Trabalho no Brasil. Houve várias modificações na CLT no decorrer do tempo e, é por meio desta que são regidas as relações trabalhistas brasileiras até os dias atuais.

Em 2017, afirmando a necessidade de atualização da CLT, o Poder Legislação aprovou a Lei nº 13.467/2017 conhecida como Reforma Trabalhista, modificando aspectos significativos da legislação trabalhista no Brasil que diretamente influem na gestão de Microempresas. Como aponta Moraes (2018), os gestores das organizações se valerão das novas e flexíveis normativas legais de variadas formas (gestão de pessoas, custos, estratégias, dentre outras) no cotidiano empresarial.

Três modalidades de trabalho foram regulamentadas na nova CLT: teletrabalho, trabalho intermitente e trabalho autônomo. Referindo-se ao teletrabalho, Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2017) citam que essa modalidade passou a ser conceituada e minuciosamente regulada na nova CLT, diferentemente da rápida menção jurídica que foi introduzida pela Lei nº 12.551/2011 na legislação trabalhista brasileira, todavia, sem qualquer direito específico para o trabalhador que esteja enquadrado nesse regime laboral.

A regulamentação do teletrabalho está expressa na nova legislação trabalhista desde o artigo 75-A até o artigo 75-E; o trabalho intermitente é expresso no art. 452-A; e, a modalidade de trabalho autônomo é descrita no art. 442-B da referida lei trabalhista.

Quanto ao conceito de teletrabalho, a nova CLT no seu artigo 75-B dispõe que “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” que, em seu parágrafo único dispõe que “o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho” (BRASIL, 2017).

Cabe mencionar que não há jurisprudência quanto ao regime de jornada do trabalho na modalidade de teletrabalho, assim como expresso no novo inciso III do art. 62 da CLT. Em relação à estrutura do trabalho, o artigo 75-D da referida legislação dispõe que o reembolso das despesas pagas pelo empregado, deve estar previsto em contrato escrito, via negociação entre partes; já em relação à alteração do modelo de contratação, o §2º do artigo 75-C dispõe que deverá se estabelecer mediante alteração contratual, por determinação do empregador, com o prazo de transição mínimo de 15 dias.

Quanto ao trabalho intermitente, a nova CLT promulga-o no §3º do artigo 443 como:

[...] o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

Ainda sobre o trabalho intermitente, o art. 452-A determina a obrigatoriedade da celebração de um contrato de trabalho, especificando o valor da hora de trabalho que não pode ser inferior àqueles que exercem a mesma função intermitente ou não, e em seus subsequentes parágrafos determina que a convocação ocorra com três dias de antecedência; a recusa por parte do trabalhador pode ocorrer no período de vinte e quatro horas, a remuneração e os direitos trabalhistas (proporcional) deverão ser pagos ao final de cada serviço prestado; e, a cada doze meses o trabalhador gozará de um mês de férias, não podendo ser convocado neste período.

Já em relação à modalidade de trabalho autônomo, o art. 442-B permite a empresa contratar o trabalhador, sendo este último uma ‘pessoa física’ que presta serviço apenas de natureza eventual a essa empresa; não há distinções relativas à espécie de emprego ou condições do trabalhador, nem entre ser um trabalho de natureza intelectual, técnico ou manual.

Como apontam Carvalho (2017) e Morais (2018), um dos pontos centrais da reforma diz respeito à introdução do art. 611-A na CLT determinando que os acordos coletivos tenham prevalência sobre a lei; a maioria dos itens deste artigo dispõe sobre a flexibilização dos dispositivos sobre a jornada de trabalho e sobre a remuneração, como se pode observar a seguir:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

Já no art. 611-B indicam-se os itens que não são passíveis de serem negociados em acordos coletivos de trabalho; são itens que já constam na Constituição Federal como: licença-maternidade/paternidade, salário mínimo, gozo de férias, higiene e segurança do trabalho, normas de saúde e outros.

Em relação à rescisão do contrato de trabalho na nova CLT, o art. 477 dispõe que o empregador comunique a dispensa aos órgãos competentes, assim como, realizar o pagamento das verbas rescisórias; o art. 477-A dispõe que quaisquer tipo de dispensa imotivada se equiparam, “não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”; o art. 477-B dispõe que a adesão a algum Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada ensejará a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia; ainda, o novo art. 484-A dispõe sobre a rescisão de contrato recíproca da seguinte maneira:

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I - por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 1º A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego” (BRASIL, 2017).

Outras reformulações foram instituídas na legislação brasileira no tocante ao mundo do trabalho, especificamente à CLT; Morais (2018) comenta demais exemplos de modificações na legislação trabalhista, como a não consideração do período extraordinário – por escolha própria do empregado – que exceder a jornada normal de trabalho; não consideração do tempo despendido pelo empregado entre sua residência até a sua efetiva ocupação do posto de trabalho; a quitação anual de obrigações trabalhista facultativa a empregados e empregadores; as contribuições sindicais de maneira facultativa, o parcelamento de férias dos funcionários, entre outros. Neste capítulo foram descritas aquelas que poderão impactar as microempresas no Brasil em curto prazo. Abaixo, descreve-se sinteticamente esse formato empresarial.

2.2 Microempresa como formato empresarial e suas principais características

Como comentam Silva e Scheffer (2015), na década de 1980, marcada pela desaceleração do ritmo de crescimento da economia brasileira, promoveu o crescimento do setor informal, principalmente, no âmbito de pequenos negócios.

As autoras supramencionadas citam a relevância do Primeiro Estatuto da Microempresa (Lei nº 7.256 de 27/11/1984) assim como, a inclusão de micro e pequenas empresas na Constituição Federal Brasileira de 1988 no processo de formalização dos negócios empreendedores, até então, informais; já na década de 1990, estas autoras mencionam a transformação do Centro Brasileiro de Assistência Gerencial à Pequena Empresa (CEBRAE) criada em 1972, em Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) com funções mais amplas, a abertura de linhas de créditos especiais nas instituições bancárias como: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil, dentre outros estímulos voltados a esses tipos de empresa.

Diversas alterações ocorreram na legislação trabalhista brasileira e, a legislação vigente que regulamenta as microempresas corresponde a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte e, em seu primeiro artigo designa:

Art. 1º - Esta Lei Complementar estabelece normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, especialmente no que se refere: I - à apuração e recolhimento dos impostos e contribuições da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, mediante regime único de arrecadação, inclusive obrigações acessórias; II - ao cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias, inclusive obrigações acessórias; III - ao acesso a crédito e ao mercado, inclusive quanto à preferência nas aquisições de bens e serviços pelos Poderes Públicos, à tecnologia, ao associativismo e às regras de inclusão; IV - ao cadastro nacional único de contribuintes a que se refere o inciso IV do parágrafo único do art. 146, in fine, da Constituição Federal (BRASIL, 2006).

Quanto às obrigações trabalhistas, o quinquagésimo primeiro artigo da referida Lei, dispõe que:

Art. 51º - As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas: I - da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências; II - da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro; III - de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem; IV - da posse do livro intitulado “Inspeção do Trabalho”; V - de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas (BRASIL, 2006).

O critério de caracterização de Microempresa, como afirma Moreira (2014), tem como base sua receita bruta anual, contando apenas com um aumento dos limites estabelecidos; e como descrito no §1, o Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN) tem a competência para

revisar os valores estabelecidos em moeda na Lei Complementar nº123/2006. A referida autora também comenta sobre a importância do aumento gradual desses valores, expandindo a quantidade de empreendedores que podem enquadrar-se como microempresa e beneficiar-se dessa conjuntura jurídica empresarial.

Como expresso na Lei Complementar nº123/2006, define-se que a microempresa é a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário, devidamente registrados nos órgãos competentes, que aufera em cada ano calendário, a receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00. De forma complementar, o SEBRAE (2018), considera o número de pessoas empregadas como critério de classificação da empresa segundo o porte; a tipificação de Microempresa como porte empresarial corresponde a até 19 pessoas ocupadas no setor industrial e, até 09 pessoas ocupadas no setor de ‘comércio e serviços’.

Para Moreira (2014), apesar do atual Estatuto Nacional de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte ter como princípio a desburocratização das formalidades legais, contudo, o procedimento para enquadramento, reenquadramento e desenquadramento das referidas empresas possuem alguns rituais burocráticos. O art. 3º da mencionada lei, dispõe a exigência de registro para tais enquadramentos, com todas as formalidades incidentes e a necessidade de deferimento por parte do Registro de Empresas Mercantis ou Registro Civil de Pessoas Jurídicas.

Como cita a supramencionada autora, no que concerne à arrecadação de tributos e contribuições devidos por estas, o art. 12º da Lei Complementar nº123/2006 instituiu um Regime Especial Unificado, denominado Simples Nacional, que simplifica tais formalidades, já o art. 13º da referida lei dispõe as implicações para o recolhimento mensal desses tributos.

2.3 A flexibilização das relações trabalhistas e a gestão empresarial

Como já mencionado, a reestruturação provocada pela Reforma Trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) corresponde, essencialmente, a possibilidade de novos tipos de vínculos trabalhistas, formalização de novas modalidades de trabalho, também, de mudanças no que concerne a remuneração, jornada de trabalho, rescisão de contrato, representação dos trabalhadores, descentralização das negociações e outros pontos. Essa mudança foi justificada diante da atual conjuntura do mundo do trabalho e, implica diretamente na gestão das microempresas brasileiras.

De maneira objetiva, pontua-se que as contribuições da Reforma Trabalhista promulgam retaguarda jurídica para as organizações, principalmente, no tocante ao processo de Gestão de Pessoas, partindo do entendimento que antes da já mencionada lei, alguns tipos de vínculos não existiam na jurisprudência ou ocorriam na prática, de maneira deturpada quanto à legislação, podendo acarretar prejuízos à empresa e/ou ao trabalhador.

Para Biavaschi (2016), a CLT sempre foi alvo de polêmicas com opiniões teóricas divergentes; de um lado, há correntes de pensamento que criticam sua ‘rigidez’ frente às novas configurações no mundo do trabalho cada vez mais complexo e competitivo, defendendo a flexibilização da produtividade e, por outro lado, em relação à flexibilização proposta pela Reforma Trabalhista, há um receio por parte de representantes de um pensamento econômico heterodoxo de que os direitos sociais não sejam sucumbidos frente ao capitalismo competitivo dos dias atuais.

A Confederação Nacional da Indústria (2017) expõe que as 106 modificações na CLT advindas da Reforma Trabalhista não atingem os direitos fundamentais dos trabalhadores como: férias, 13º salário, licença-maternidade e paternidade, seguro desemprego, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e aposentadoria. Em oposição, Filgueiras, Bispo e Coutinho (2018) afirmam que as propostas apresentadas com foco nos cortes de direitos e redução dos custos trabalhistas já existem desde meados da década de 1990 e, três décadas atrás, suas aplicações provocaram intensa precarização do trabalho e incremento substancial do desemprego.

Cabe ressaltar que a Reforma Trabalhista proporciona aos atores organizacionais novas possibilidades de vínculos e como descrito pela Confederação Nacional da Indústria (2017), oferece aporte jurídico às ‘novas’ práticas empresariais/corporativas já executadas no cotidiano de muitas organizações. Deste modo, pode-se defender a sua aplicabilidade – do ponto de vista empresarial – tendo em vista que, a partir do momento em que uma prática organizacional de negociação ou de qualquer ordem se torna factual, faz-se necessário que esta esteja regulamentada pela legislação vigente, presumindo-se que perante acordo entre partes, seja vantajoso para todos os envolvidos. Outro ponto referente às mudanças ocorridas na CLT, como citato por Carvalho (2017) prevê-se que este acordo entre partes pode ocorrer sem uma obrigatoriedade de interferência de outros âmbitos.

Como defendido pela Confederação Nacional da Indústria (2017), no tocante à segurança jurídica, imprescindível para as organizações, a flexibilização promulgada pela Reforma Trabalhista possibilitou um avanço significativo na gestão empresarial e gestão de pessoas destas, com novas possibilidades de efetuar relações trabalhistas, de acordo com as

necessidades e possibilidades de ambas as partes, de maneira regulamentada pela legislação trabalhista vigente.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A metodologia desta pesquisa se caracteriza como de natureza básica em relação ao tema abordado; configurando-se como uma pesquisa de campo, de natureza qualitativa, sob a perspectiva descritiva e exploratória. Em relação ao lócus de pesquisa, este estudo se fixou em Microempresas, situadas na cidade de Malta-PB, pesquisadas nos meses de março e abril de 2019.

Para Silva e Menezes (2005, p. 20), a pesquisa básica “objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista”. O presente estudo configura-se como pesquisa de campo, pois, como citado por Lakatos e Marconi (2003, p. 186), essa modalidade de levantamento de dados tem como objetivo “conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles” e, para tanto, o pesquisador realiza a coleta de dados no local onde o fenômeno ocorre naturalmente.

Já em relação à abordagem qualitativa, expõe Rodrigues (2011, p. 55), que esta abordagem de pesquisa “é utilizada para investigar um determinado problema de pesquisa, cujos procedimentos estatísticos não podem alcançar devido à complexidade do problema”.

Este estudo tem caráter descritivo, pois, como cita Gil (2008), a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de determinada população ou fenômeno ou também, a relação entre variáveis e, tem como uma de suas características primordiais a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

A pesquisa exploratória de acordo com Gil (2008, p. 27) é desenvolvida “com o objetivo de proporcionar visão geral, do tipo aproximativo, acerca de determinado fato”, proporcionando maior familiaridade com o tema em questão, facilitando a construção de hipóteses e aprimoramento de novas ideias e/ou fenômenos recentes. Por proporcionar uma visão geral quanto às mudanças na gestão empresarial das microempresas após Reforma Trabalhista, este estudo também se assemelha a esse tipo de pesquisa.

É imprescindível que a pesquisa de campo descritiva-exploratória tenha como base um levantamento bibliográfico, assim como realizado neste estudo. Como exposto por Prodanov e Freitas (2013, p. 80) o levantamento bibliográfico consiste em “um apanhado geral sobre os

principais documentos e trabalhos realizados a respeito do tema escolhido, abordados anteriormente por outros pesquisadores para a obtenção de dados para a pesquisa”. Para tanto, este estudo tem como base teórica os estudos disponíveis no meio eletrônico, livros e demais publicações que abordam a temática da Reforma Trabalhista e suas implicações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assim como na gestão empresarial de Microempresas Individuais, para fins de cumprir o objetivo geral da pesquisa.

O Relatório de Empresas por Municípios² disponibilizado pela Prefeitura Municipal de Malta/PB apresenta um número de 46 (quarenta e seis) microempresas atuantes neste município no corrente ano. Como lócus de pesquisa, foram selecionadas 5 (cinco) dessas empresas que se configuram no formato empresarial de microempresa, ou seja, que possuem até 09 funcionários³ obtendo por ano a receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 e, ainda, que pertencem ao ramo de “comércio e serviços” e devidamente registradas nos órgãos competentes.

Utilizou-se como instrumento de coleta de dados um roteiro de entrevista (Apêndice A), desenvolvido com base na fundamentação teórica da presente pesquisa. Esse roteiro foi aplicado com 5 (cinco) gestores de microempresas do município de Malta-PB, através de uma entrevista semiestruturada, que na visão de Santos e Candeloro (2006, p.75), é o tipo de entrevista a qual se admite que tenha “[...] uma confluência de perguntas previamente elaboradas com outras pautadas a partir das respostas e elucubrações dos entrevistados”.

Os entrevistados foram selecionados de acordo com o cargo que ocupam nas microempresas, usando como critério a posição estratégica destes (direção, gerência, administração) por motivo de estes serem os atores organizacionais responsáveis gestão da empresa e gestão de pessoas da mesma.

Foram descritos os resultados obtidos através da aplicação do roteiro de entrevista semiestruturada, fazendo possíveis relações com as considerações teóricas apresentadas no referencial teórico desta pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para realização do estudo, foram selecionadas 5 (cinco) Microempresas da cidade de Malta/PB atuantes no ramo de “comércio e serviços” para aplicação de um roteiro de

² Relatório emitido pela Prefeitura Municipal de Malta/PB, anexado nas páginas finais deste artigo.

³ De acordo com o SEBRAE (2018), considera-se o número de pessoas empregadas como critério de classificação da empresa segundo o porte; a tipificação de Microempresa como porte empresarial corresponde a até 19 pessoas ocupadas no setor industrial e, até 09 pessoas ocupadas no setor de “comércio e serviços”.

entrevistada semiestruturada (disponível em apêndice) com os gestores das mesmas. Abaixo, descrevem-se as características dos gestores e empresas pesquisadas. Pontua-se que, com vistas a preservar o anonimato, não foram divulgados os nomes das empresas e os nomes dos entrevistados são fictícios. Ademais, cabe destacar que as entrevistas foram aplicadas no mês de maio de 2019.

CARACTERÍSTICAS DOS ENTREVISTADOS					
Nome	Empresa	Idade	Escolaridade	Cargo	Tempo que ocupa o cargo atual
Maria	A	46	Pós-graduação completa em nível de mestrado	Proprietária e diretora	18 anos
Artur	B	26	Nível superior incompleto	Gerente	08 meses
Felipe	C	57	Ensino médio completo	Proprietário	19 anos
Pedro	D	46	Ensino médio completo	Proprietário	9 anos
Aldo	E	42	Ensino médio completo	Proprietário	10 anos

Quadro 1 – Características dos entrevistados na pesquisa
Fonte: Dados da pesquisa (2019)

CARACTERÍSTICAS DAS MICROEMPRESAS			
Empresa	Atividade econômica principal	Município	Quantidade de funcionários
A	Educação infantil e ensino fundamental	Malta/PB	9
B	Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios	Malta/PB	5
C	Comércio varejista de materiais de construção em geral	Malta/PB	4
D	Restaurante e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebidas	Malta/PB	4
E	Comércio varejista de combustíveis para veículos automotores	Malta/PB	5

Quadro 2 – Características das empresas pesquisadas
Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Pode-se perceber que a maioria dos entrevistados é do sexo masculino, com idade entre 26 e 57 anos; apenas 2 entrevistados possuem ensino superior completo; a maioria dos entrevistas é proprietário da microempresa, sendo este o maior nível hierárquico da

organização e, exercem a função de gestores a mais de 9 anos. Já em relação às referidas microempresas, estas possuem atividades econômicas diversas, são localizadas no perímetro urbano do município Malta/PB e, possuem quantidade de funcionários entre 4 e 9 funcionários.

Após caracterizar o lócus da presente pesquisa: os entrevistados e as microempresas, passa-se a descrição e análise dos dados coletados. Diante da análise dos dados (respostas) oriundos das entrevistadas com os referidos gestores de microempresas de Malta/PB, são apresentados os resultados, conforme expostos a seguir.

4.1 O nível de conhecimento dos gestores empresariais acerca da Reforma Trabalhista e as implicações da nova legislação trabalhista em microempresas da cidade de Malta/PB

Em relação ao nível de conhecimento acerca da Reforma Trabalhista dos microempresários entrevistados, Artur (microempresa B) relatou “acredito que tenho total conhecimento acerca da nova legislação trabalhista”; Aldo (microempresa E) citou que considera ter “pouco conhecimento acerca de algumas mudanças na legislação trabalhista”; Pedro (microempresa D) comentou “conheço muito pouco sobre a nova lei trabalhista”; Felipe (microempresa C) também relatou que possui “pouco conhecimento sobre a nova lei trabalhista” e Maria (microempresa A) que “são poucas informações que eu tenho”.

Constatou-se a ausência de viés reflexivo e crítico de pontos específicos (alterações) na legislação trabalhista, o que independe da formação acadêmica dos entrevistados. As informações acerca da Reforma Trabalhista, muitas vezes, são coletadas via informações disseminadas em mídias digitais ou impressas, como vista nos depoimentos abaixo.

Em relação às fontes de pesquisa dos entrevistados acerca das mudanças na legislação trabalhista, Aldo (microempresa E) citou que “eu assisto os jornais na televisão e, o que eu sei sobre a Reforma Trabalhista foi através das reportagens”; Maria (microempresa A) comentou “eu li algumas coisas na internet e também assisto as reportagens que ‘passam’ na televisão, mas, não considero que sei o suficiente sobre a Reforma Trabalhista”. Os demais entrevistados não citaram as mídias digitais ou impressas na aquisição de conhecimento acerca da Reforma Trabalhista.

Entretanto, constata-se que as informações trazidas pela mídia não foram suficientes para sanar todas as dúvidas dos microempresários acerca das mudanças ocorridas na legislação trabalhista brasileira.

Destaca-se um comentário da entrevistada Maria (microempresa A), que relatou acerca do processo de cadastramento dos funcionários no eSocial como proveniente da Reforma Trabalhista: “estamos um pouco confusos, mas, estamos fazendo esse processo para não pagar multas”. Contudo, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial⁴) foi instituído pelo Decreto nº 8373/2014, não fazendo parte das mudanças propostas pela nova legislação trabalhista.

Em relação aos benefícios da Reforma Trabalhista para as microempresas pesquisadas, Maria (microempresa A) relatou que “essa reforma ainda não trouxe benefícios para os microempresários, estamos em processo de adaptação”. Já os demais entrevistados corroboram com o entendimento de que não houve mudanças em suas microempresas após a Reforma Trabalhista, como exemplo, Artur (microempresa B) cita que “por enquanto, nada mudou”.

Em relação ao principal beneficiário da Reforma Trabalhista, Aldo (microempresa E) considera em seu relato que “o maior beneficiário foi o empresário; acredito que ficou mais fácil contratar ou demitir; para o trabalhador, acredito que perderam alguns direitos” corroborando com a opinião de Artur (microempresa B) que acrescenta a percepção de que “diminuiu a burocracia”. Pedro (microempresa D) e Felipe (microempresa C) afirmam que empregadores e empregados se beneficiarão com as mudanças ocorridas na legislação trabalhista, afirmando que a flexibilização da referida lei permite novas formas de contratação proveitosas para ambas as partes.

As opiniões expressas por Aldo (microempresa E) e Artur (microempresa B) supramencionadas coincidem com Carvalho (2017) e Moraes (2018) que citam como um dos pontos centrais da reforma à introdução do art. 611-A na CLT determinando que os acordos coletivos tenham prevalência sobre a lei, nos processos de demissões. Já as opiniões de Pedro (microempresa D) e Felipe (microempresa C) supracitadas assemelham-se com a opinião de diversos autores (Confederação Nacional da Indústria, 2017; Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado, 2017; Carvalho, 2017), pontuando a relevância positiva da regulamentação de três novas modalidades de trabalho: trabalho intermitente, teletrabalho e o trabalho autônomo.

⁴ De acordo com o Portal eSocial (*website*), este consiste em um sistema de registro para facilitar a administração de informações relativas aos trabalhadores; desde janeiro de 2018 os empregadores tem por obrigação comunicar ao Governo Federal, de forma unificada, as informações relativas aos seus funcionários.

A regulamentação do teletrabalho está expressa na nova CLT desde o artigo 75-A até o artigo 75-E; o trabalho intermitente é expresso no art. 452-A; e, a modalidade de trabalho autônomo é descrita no art. 442-B da referida lei trabalhista.

Já Maria (microempresa A), ainda no que se refere ao principal beneficiário da Reforma Trabalhista, destaca “acredito que, mesmo depois da nova lei, ainda vejo que os empregados possuem mais direitos que o empregador; não são direitos iguais, os sindicatos ainda são influentes até então e algumas empresas de pequeno porte podem ter muitos prejuízos de cunho financeiro”. Artur (microempresa B) expressa que “um ponto negativo para o trabalhador pode ser a possibilidade de contratação temporária, gerando angústia a este trabalhador por saber que seu contrato já tem um fim datado”.

As conclusões expressas acima pela entrevistada Maria (microempresa A) divergem com o citado por Krein *et al.* (2018) que afirmam que a natureza pró-cíclica das modalidades de contratação atípica (contratos flexíveis) pode significar uma piora nas condições de contratações comparando-as aquelas por prazo indeterminado. Sabe-se que as mudanças na legislação trabalhista são recentes, portanto, com o passar dos anos serão constatados os efeitos benéficos – ou não – da Reforma Trabalhista, tanto para microempresas quanto para os funcionários destas.

Quanto à percepção geral dos gestores em relação às mudanças nas regras trabalhistas provocadas pela Reforma Trabalhista, Maria (microempresa A) cita que “a nova lei será importante, principalmente, para a formalização dos vínculos trabalhistas, contudo, acredito que a fiscalização é defeituosa e precisa ser mais bem planejada”; Artur (microempresa B) cita que “considero justas as mudanças e acredito que se forem bem executadas trará benefícios para ambos”; Aldo (microempresa E) comenta que “pessoas desempregadas terão mais oportunidades para trabalhar, mesmo que de maneira temporária”; Pedro (microempresa D) e Felipe (microempresa C) relataram não possuir opinião formada sobre o assunto.

No tocante ao relacionamento entre a microempresa e seus funcionários, todos os entrevistados relataram que consideram favoráveis as relações interpessoais em suas microempresas e que estas não foram afetadas após a Reforma Trabalhista.

No que diz respeito ao processo de contratação e demissão após a Reforma Trabalhista, Maria (microempresa A) citou “acredito que, com a possibilidade de firmar acordos com menos burocracia como previsto na nova lei, os processos de admissão e demissão serão mais simples”; Artur (microempresa B) relatou considerar “facilitado” este processo na nova legislação trabalhista; Felipe (microempresa C) citou “Agora é possível fazer um acordo entre empresa e funcionários no momento da demissão; acredito que ambos

se beneficiarão”; Pedro (microempresa D) citou não ter opinião formada sobre este assunto e Aldo (microempresa E) citou que “ficou mais fácil contratar ou demitir; agora, é possível fazer contratações temporárias quando a empresa necessitar”.

Observa-se que os entrevistados corroboram com a opinião de que a nova lei facilitará os processos de contratações atípicas quando o microempresário julgar necessário. Todos os entrevistados relataram não ter havido nenhuma contratação ou demissão em suas microempresas desde a implementação da nova lei trabalhista.

Quanto aos efeitos (positivos e negativos) percebidos na gestão empresarial, provenientes das mudanças nas regras trabalhistas, Artur (microempresa B) citou que “entendo que foi positivo para a empresa no tocante ao parcelamento das férias dos funcionários tendo em vista que, a ausência prolongada de um funcionário prejudica a empresa”; os demais entrevistados citaram não ter observado efeitos negativos ou positivos na gestão empresarial até então; exceto Maria (microempresa A) que comentou acerca do eSocial como algo negativo – de maneira equivocada – proveniente da Reforma Trabalhista.

A afirmação supramencionada do gestor Artur (microempresa B) no tocante ao parcelamento das férias está descrito no primeiro inciso do artigo nº 134 na CLT, desde que haja concordância do empregado e, como afirma Morais (2018) é uma das principais modificações na legislação trabalhista oriundas da Reforma Trabalhista.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista atualizou a CLT com o princípio de flexibilização das negociações entre empresas, sindicatos e trabalhadores influenciando na rotina de trabalho dos gestores empresariais, tendo em vista que estes são interlocutores dessas negociações.

A presente pesquisa sintetizou uma revisão teórica sobre a Reforma Trabalhista e, ainda, descreveu os impactos que essa nova legislação trabalhista pode gerar na gestão de microempresas – na perspectiva de microempresários – da cidade de Malta, no sertão paraibano. Para obtenção destes dados, foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturada.

Observou-se que o nível de conhecimento destes gestores é superficial em relação à nova legislação trabalhista. Todos os entrevistados nesta pesquisa consideraram que, em vista do pouco tempo de vigência da nova legislação trabalhista, as gestões das microempresas não apresentaram prejuízos ou melhorias até então por tal motivo, portanto, não modificando as relações organizacionais nas referidas microempresas.

Cumprir destacar que há influência das mídias digitais ou impressas na aquisição de conhecimento dos gestores acerca da nova legislação trabalhista, entretendo, pontua-se a necessidade de maior aprofundamento teórico: através de cursos básicos presenciais ou através de *websites* que abordam a temática; como exemplo expressivo de disseminação de conhecimento acerca da gestão de microempresas diz respeito ao SEBRAE, uma importante instituição que realiza cursos livres sobre esta temática, na modalidade presencial ou *online*.

Destaca-se que os entrevistados corroboram com a opinião de que a nova lei facilitará os processos de admissão e demissão de funcionários quando necessário, sendo esta, a única informação consistente apresentada pelos entrevistados. Contudo, as reformulações na legislação trabalhista são diversas e implicam em outras situações empresariais.

As limitações da presente pesquisa, como a falta de interesse dos gestores em participar da pesquisa, os discursos concisos e, ainda, o lócus de pesquisa limitado restringem ou orientam as considerações expressas. Almeja-se que este estudo seja inspiração para outros pesquisadores no intuito de revelar as implicações da Reforma Trabalhista nas microempresas em outros contextos, em vista que há pouca literatura científica acerca da temática abordada nesta pesquisa.

Diante do que foi apresentado, pontua-se, portanto, que é de grande relevância que gestores de microempresas conheçam integralmente a legislação trabalhista atual, devido a sua direta relação com a gestão empresarial e gestão de pessoas das referidas empresas.

REFERÊNCIAS:

- ASSUNÇÃO-MATOS, A.; BICALHO, P. P. G. O trabalho, a terceirização e o Legislativo brasileiro: paradoxos e controvérsias. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 16, n. 2, p. 120-129, jun. 2016.
- BERNAL, E.; CRUZ, I. M. Gestão Estratégica de Recursos Humanos: evolução do conceito e abordagem atual. In: ARELLANO, E. B.(Org.). **Gestão de Pessoas nas Empresas Contemporâneas Brasileiras**. Rio de Janeiro: Elsevier, p. 1-15, 2017.
- BIAVASCHI, M. B. A construção das Normas de Proteção Social ao Trabalho e seus fundamentos: Uma homenagem à Professora Doutora Gabriela Neves Delgado. In: VIANA, M. T.; ROCHA, C. J. da. (Coord.) **Como aplicar a CLT à luz da Constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista**. São Paulo: LTr, 2016.
- BIAVASCHI, M. B. **O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho**: tempos de regresso. *Estud. av.*, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 75-87, 2016.
- BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B (Org.). **Psicologia, Organizações e trabalho no Brasil**. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, p. 25-72, 2014.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.
- BRASIL. Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931. **Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências**. Imprensa Nacional, Rio de Janeiro, 29 mar. 1931.
- BRASIL. **Lei Complementar 123**, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho 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, jul. 2017.
- CARMO, P. S. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 2001.
- CARVALHO, S., S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Boletim Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, Brasília: IPEA, n. 63, p. 81-94, out. 2017.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Modernização trabalhista Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**: panorama anterior e posterior à aprovação. Brasília, 2017. da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis no 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999.
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, G. N.; DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467.2017.** 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

FILGUEIRAS, V.; BISPO, B.; COUTINHO, P. A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. dos. **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil.** Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HUBERMAN, L. **A história da riqueza do homem.** 21º ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, abr. 2018.

KREIN, J. D. et al. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. dos. **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil.** Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

IBGE. **Cadastro Central de Empresas 2016.** Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

MACHADO, M. A. O trabalho escravo no Brasil: do período colonial aos dias atuais. In: PARANÁ. Secretaria de Estado da Educação. Superintendência de Educação. **Os Desafios da Escola Pública Paranaense na Perspectiva do Professor PDE, 2014.** Curitiba: SEED/PR., 2016. V.1. (Cadernos PDE).

MORAIS, C. F. de. **A reforma trabalhista e o impacto na gestão de microempresa: um estudo com gestores de organizações da cidade de Mariana/MG.** 2018. 42 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana/MG, 2018.

MOREIRA, B. dos S. 30 anos do primeiro estatuto da microempresa (lei nº 7.256/84): os aspectos societários da lei complementar nº 123/2006 em Perspectiva. In: SOUZA, M. C. da S. A. de; YOSHIDA, C. Y. M.; CAVALLAZZI, R. L. **Direito Empresarial.** Florianópolis/SC: CONPEDI, 2014, p. 45-69.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista da Administração Contemporânea**, Curitiba, vol. 15, n. 4, jul-ago 2011, p. 731-747.

OLIVEIRA, L. V. **Mudanças na legislação trabalhista: um estudo comparativo após a Lei nº 13.467/2017 e a MP nº 808/2017.** 2017. 41f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2017.

PESSANHA, E. G. da F.; ARTUR, K. Direitos trabalhistas e organização dos trabalhadores num contexto de mudanças no mundo do trabalho: efeitos sobre os trabalhadores da saúde. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 6, p. 1569-1580, jun. 2013.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. D. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2ª. ed. Novo Hamburgo: Universiade Freevale, 2013.

RODRIGUES, A. J. **Metodologia científica**. 4ª. ed. Aracajú: Unit, 2011.

SANTOS, V.; CANDELORO, R. J. **Trabalhos acadêmicos: Uma orientação para a pesquisa e normas técnicas**. Porto Alegre: RS: AGE, 2006.

SEBRAE. **Anuário do trabalho nos pequenos negócios**: 2016. 9ª ed. São Paulo, SP: DIEESE, 2018.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4ª ed. Rev. Atual, Florianópolis, Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2005.

SILVA, L. F. A.; SCHEFFER, A. B. B. A gestão de pessoas nas micro e pequenas empresas: comparando experiências. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 4, n. 3, 2015.

TEIXEIRA, M. O. *et. al.* **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. UNICAMP/IE/CESIT, Campinas, 2017.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS VII - GOVERNADOR ANTÔNIO MARIZ
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
ALUNA: EMANUELLA MARIZ RODRIGUES
ORIENTADORA: CINTHIA MOURA FRADE**

**ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO**

**TÍTULO: EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NA GESTÃO DE
MICROEMPRESAS: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DE GESTORES DO
MUNICÍPIO DE MALTA/PB**

PERFIL DO ENTREVISTADO

Sexo: () M () F

Idade:

Escolaridade: () Fundamental incompleto () Fundamental completo () Médio incompleto () Médio completo () Superior incompleto () Superior completo () Superior Completo e Pós-Graduação

Cargo na empresa:

Há quanto tempo ocupa o cargo atual:

Quanto tempo de empresa:

Segmento da empresa:

Tempo de existência:

Quantidade de funcionários:

1. Qual o seu nível de conhecimento sobre a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)?
2. Qual a sua opinião acerca da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)? Comente sobre suas percepções e experiências.
3. Na sua compreensão, quem seria o maior beneficiado pela Reforma Trabalhista, os empresários ou os funcionários? Explique o porquê.
4. Quais as mudanças ocorridas na microempresa na qual você trabalha, após a Reforma Trabalhista? Cite e comente sobre as mesmas.
5. Comente sobre a relação da empresa com os seus funcionários diante das mudanças propostas pela Reforma.
6. Na sua visão, o processo de contratação e demissão é facilitado ou dificultado com a Reforma Trabalhista? Justifique.
7. Quais os efeitos (positivos e negativos) percebidos na gestão do seu negócio, provenientes das mudanças nas regras trabalhistas?
8. Qual a sua percepção geral em relação às mudanças nas regras trabalhistas provocadas pela Reforma Trabalhista no contexto das microempresas? Justifique.

Permito que esse roteiro de entrevista seja utilizado para a realização do Trabalho de Conclusão de curso da aluna **EMANUELLA MARIZ RODRIGUES**, concluinte do curso de Bacharelado em Administração, da Universidade Estadual da Paraíba, Campus VII.

Assinatura do entrevistado

Malta-PB, ___/___/_____

ANEXO A – RELATÓRIO DE EMPRESAS NA CIDADE DE MALTA/PB

PREFEITURA MUNICIPAL DE MALTA



EMITIDO POR: ROBERTO DE SOUSA NASCIMENTO

DATA DA EMISSÃO: 23/04/2019

Relatório de Empresas por Município

Ordenado por: Município

Filtros Aplicados:

Período: 01/01/2013 à 23/04/2019

Município: Malta **Bairro:** Não informado **Tipo Relatório:** Resumido

Porte:

Município	Bairro	ME	EPP	MEI	Demais	Quantidade
Malta	CENTO			1		1
Malta	CENTRO	42	3	105	3	153
Malta	CENTRO			9		9
Malta	CETRO			1		1
Malta	CONJ. NARCISO MARQUES	1				1
Malta	CONJUNTO JOSE MARQUES			1		1
Malta	JARDIM NAZARE			1		1
Malta	LOT. RESID. TOBIAS MARQUES	1				1
Malta	SITIO SAO FRANCISCO			1		1
Malta	ZONA RURAL	2	1	2	1	6
Total		46	4	121	4	175