

## **Os Impactos da Reforma Trabalhista: Um Estudo Sob a Ótica da Gestão do Negócio**

### **Autoria**

Francisco Egberto Martins Melo

Administração/Centro Universitário Católica de Quixadá

Carlos Eduardo de Oliveira Roncolato

Administração/Centro Universitário Católica de Quixadá

### **Resumo**

Este trabalho aborda os impactos causados pela reforma trabalhista sob a ótica da gestão do negócio em uma cidade no interior do Ceará. O objetivo geral é levantar a percepção dos micros e pequenos empresários frente aos impactos provocados pela reforma trabalhista brasileira, tendo como objetivos específicos i) verificar o nível de conhecimento do micro e pequeno empresário acerca da legislação trabalhista e da nova proposta, ii) conhecer sua opinião acerca das mudanças na legislação trabalhista, e iii) identificar o que muda na gestão e nas relações de trabalho das micro e pequenas empresas frente às mudanças na legislação trabalhista. A pesquisa possui caráter qualitativo, com viés exploratório e bibliográfico, utilizando-se da pesquisa de campo para a coleta de dados, feita com um roteiro de entrevistas aplicado a micro e pequenos empresários e contadores. Os resultados revelam que micro e pequenos empresários têm um conhecimento incipiente sobre a legislação trabalhista, são pessimistas e inseguros em função da falta de informação, têm visão política dominante em seus discursos, são conscientes dos benefícios da nova lei para si e não para os funcionários, consideram a reforma um retrocesso e acreditam que a gestão de suas empresas não sofrerá mudanças.

**ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS**

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA: UM ESTUDO SOB A ÓTICA DA  
GESTÃO DO NEGÓCIO**

## RESUMO

Este trabalho aborda os impactos causados pela reforma trabalhista sob a ótica da gestão do negócio em uma cidade no interior do Ceará. O objetivo geral é levantar a percepção dos micros e pequenos empresários frente aos impactos provocados pela reforma trabalhista brasileira, tendo como objetivos específicos i) verificar o nível de conhecimento do micro e pequeno empresário acerca da legislação trabalhista e da nova proposta, ii) conhecer sua opinião acerca das mudanças na legislação trabalhista, e iii) identificar o que muda na gestão e nas relações de trabalho das micro e pequenas empresas frente às mudanças na legislação trabalhista. A pesquisa possui caráter qualitativo, com viés exploratório e bibliográfico, utilizando-se da pesquisa de campo para a coleta de dados, feita com um roteiro de entrevistas aplicado a micro e pequenos empresários e contadores. Os resultados revelam que micro e pequenos empresários têm um conhecimento incipiente sobre a legislação trabalhista, são pessimistas e inseguros em função da falta de informação, têm visão política dominante em seus discursos, são conscientes dos benefícios da nova lei para si e não para os funcionários, consideram a reforma um retrocesso e acreditam que a gestão de suas empresas não sofrerá mudanças.

**Palavras-Chave:** Reforma Trabalhista. Direito do Trabalho. Relações de Trabalho.

## ABSTRACT

This paper address the impacts caused by the labor reform from the point of view of business management in a Ceará state city. The general objective is to raise the perception of micro and small entrepreneurs against the impacts caused by the Brazilian labor reform, with specific objectives i) to verify the level of knowledge of the micro and small entrepreneur about labor legislation and the new proposal, ii) opinion on changes in labor legislation, and iii) identify what changes in the management and labor relations of micro and small enterprises in the face of changes in labor legislation. The research has a qualitative character, with exploratory and bibliographic bias, using the field research for data collection, done with a script of interviews applied to micro and small businessmen and accountants. The results reveal that micro and small entrepreneurs have an incipient knowledge about labor legislation, are pessimistic and insecure due to lack of information, have a dominant political vision in their speeches, are aware of the benefits of the new law for themselves and not for employees, consider the reform a setback and believe that the management of their companies will not change.

**Keywords:** Labor Reform. Labor Law. Work relationships

## 1 INTRODUÇÃO

No dia 13 de julho de 2017 foi sancionada a Lei nº 13.467, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 no dia 1º de maio de 1943, bem como 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, com o propósito de adequar a legislação às novas relações de trabalho (BRASIL, 2017). A chamada “Reforma Trabalhista”, apresentada pelo poder executivo no dia 23 de dezembro de 2016 em regime de urgência, dividiu opiniões e gerou intensos debates em todo o Brasil.

Em particular, os efeitos gerados por essa lei impactam essencialmente as empresas e em seus funcionários, visto que mais de cem pontos foram alterados, entre modificações e acréscimos à CLT, que, como mencionado na ementa da lei, foi editada em 1943. Segundo Martins (2000), existiam várias normas espalhadas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas, fato que fez surgir a necessidade de uma sistematização de tais regras. Dessa forma, o objetivo da CLT foi o de “apenas reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as” (MARTINS, 2000, p.39).

A Reforma Trabalhista cita em sua ementa as novas relações de trabalho, que, conceitualmente, Costa Neto e Silva (2014) tratam como vínculos estabelecidos no âmbito do trabalho. Em geral, se faz referência às relações entre empregado, empregador e a remuneração paga pela empresa no contexto do processo produtivo. Com seu advento, alguns fatores foram citados por lideranças da iniciativa privada como positivos: o “negociado” se sobrepõe ao “legislado”, induzindo uma maior força aos sindicatos; a adequação da legislação para a nova realidade do mercado de trabalho, citando o *home office*; devolve a competitividade ao país, dando condições para a retomada do crescimento da economia; além da retomada da produção e a geração de empregos (PEREIRA, 2017).

Apesar disto, as discussões não se limitam aos campos da macroeconomia e da legislação brasileira. A gestão empresarial, considerando a Administração de Recursos Humanos (RH) um setor importante no equilíbrio da empresa, tende a absorver todo o contexto estabelecido, surgindo dessa forma a necessidade de adaptação e realocação de acordo com este novo cenário. Gestores de RH, bem como administradores em geral, devem acompanhar as mudanças e movimentar seus planos a fim de se adequar àquilo que é novo.

Oliveira *et al* (2001) dissertam que uma das principais preocupações dos gestores é alinhar a estratégia de RH com a estratégia do negócio, fazendo da primeira um caminho que permite o êxito da segunda. Dado este contexto, é importante que o tema da Reforma Trabalhista seja amplamente explorado, visto que há um grande impacto social no que se refere às relações de trabalho e o novo comportamento de empregados e empregadores, bem como influenciará a cultura da negociação trabalhista face às mudanças ocorridas em função da reforma com relação aos sindicatos, entre outros aspectos.

Com isso, o presente artigo coloca em evidência dois aspectos importantes para a administração de empresas: as relações de trabalho e sua importância para a gestão do negócio como um todo, e a atual Reforma Trabalhista, com seus impactos na vida das empresas e nas relações de trabalho. Dessa forma, considerando os fatores observados, levanta-se o seguinte questionamento: Qual a percepção dos micro e pequenos empresários da cidade de Itapiúna/CE acerca das mudanças que serão provocadas com a Reforma Trabalhista?

Para atender essa questão, foi estabelecido como objetivo geral levantar a percepção dos Micros e Pequenos Empresários da cidade de Itapiúna/CE frente aos impactos provocados pela Reforma Trabalhista brasileira, tendo como objetivos específicos i) verificar qual o nível de conhecimento do micro e pequeno empresário da cidade de Itapiúna/CE acerca da legislação trabalhista e da nova proposta, ii) conhecer a opinião dos micro e pequenos empresários da cidade de Itapiúna/CE acerca das mudanças na legislação trabalhista, e iii) identificar o que muda na gestão e nas relações de trabalho das micro e pequenas empresas frente às mudanças na legislação trabalhista.

## **2 REFERENCIAL TEORICO**

### **2.1 Direito do Trabalho no Brasil**

Para entender melhor como se dão as relações de trabalho no Brasil, faz-se necessário conhecer um pouco mais da história do Direito do Trabalho em âmbito local, fortalecendo assim as bases das discussões desta pesquisa. Segundo Martins (2000), inicialmente as constituições brasileiras discriminavam apenas sobre a forma do Estado e o sistema de governo. A constituição de 1824 apenas tratou de abolir as chamadas corporações de ofício, pois deveria haver a liberdade do exercício de ofícios e profissões. A Lei do Ventre Livre foi mais um mecanismo constitucional, e dispôs que, a partir de 1871, os filhos de escravos nasceriam livres. Já em 1885, foi aprovada a Lei Saraiva-Cotegipe, também conhecida como Lei dos Sexagenários, libertando os escravos com mais de 60 anos. Fechando o ciclo da escravatura, foi assinada a Lei Áurea pela princesa Isabel em 13 de maio de 1888.

Segundo a linha histórica, Viana (2013) ressalta o surgimento de Getúlio Vargas em 1930 e sua ideia de industrializar o Brasil e implementar o projeto trabalhista, ambos articulados. Suas raízes são oriundas em decorrência da Primeira Guerra Mundial, o fortalecimento do movimento operário reivindicando melhores condições de trabalho e salário, e o aparecimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT - 1919), ressaltando a questão social.

Na prática, segundo Martins (2000), a Constituição de 1934 foi a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, influenciada pelo constitucionalismo social. Esta garantia basicamente a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas. Segundo o Decreto de Lei n. 5.452 de 01/05/1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, tendo como objetivo a regulamentação e união das relações individuais e coletivas do trabalho, tornando-se a principal norma legislativa brasileira no que se refere ao direito do trabalho (COSTA NETO; SILVA, 2014).

Dessa forma, os autores entendem que no decorrer de pouco mais de 70 anos de existência, a CLT sofreu algumas mudanças pontuais, sempre acompanhando os avanços sociais e tecnológicos no país. Estas mudanças que ocorreram ao longo dos anos, se deram pelo surgimento de novas situações conflitantes entre empregado e empregador, com o objetivo de amenizar esses novos problemas, ou ao menos tentar contê-los.

Finalmente, em 1988, foi aprovada a atual Constituição Federal, que trata de direitos trabalhistas nos arts. 7º a 11º. Segundo Martins (2000) na Carta Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II,

“Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, diferentemente das Constituições anteriores, onde os direitos trabalhistas eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social.

Com a Constituição Federal e a CLT em mãos como instrumentos de regulação do trabalho, ambas, tidas como suporte jurídico para empregados e empregadores, é importante compreender sobre as “relações de trabalho” do ponto de vista teórico, os conceitos das partes interessadas, e os princípios que as norteiam, que segundo Barros (2016) e Martins (2000) são seis: Princípio da razoabilidade (Versa sobre o homem agir com bom senso), princípio da boa-fé (regra de conduta onde empregador e empregado devem portar-se de forma reciprocamente leal em suas relações contratuais), princípio da proteção (enaltece o empregado de modo que ele seja compensado pela superioridade econômica do empregador, dando a ele superioridade jurídica - *in dubio pro operário*), princípio da irrenunciabilidade de direitos (confere ao trabalhador que seus direitos não podem ser renunciados, de modo que ele não poderá negar, por exemplo, as suas férias), princípio da continuidade da relação de emprego (visa sua preservação, objetivando segurança econômica ao empregado, bem como integrá-lo à organização) e princípio da primazia da realidade (sobre as situações que acontecem de fato nas relações de trabalho, desprezando-se a ficção jurídica bem como quaisquer justificativas baseadas em outros ramos do direito (Civil ou Comercial).

## 2.2 Relações de Trabalho e a Administração de RH no Brasil

Melo e Carvalho Neto (1998) afirmam que as relações trabalhistas constituem um sistema onde o conjunto de regras para o funcionamento deste será mais influenciado pelos interesses dos grupos chamados dominantes, mesmo se as regras, por vezes colocadas de forma impositiva pelos interesses do grupo dominado, tenham como objetivo, em parte, a permissão da busca de maior igualdade entre os grupos, no caso empregadores e empregados, definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, respectivamente.

Pinto (2002) esclarece que ainda há uma peculiaridade no que se refere às relações de trabalho, que segundo ele formam-se em dois planos distintos: o individual e o coletivo. O individual refere-se aos interesses de cada empregado e empregador (pessoas físicas ou jurídicas) e o coletivo refere-se aos interesses abstratos de grupos de empregados e empregadores, também chamados de categorias, que se apresentam com feição de unidade jurídica, mas sem força para dotá-la de personalidade.

Na CLT, a relação de trabalho individual, no seu artigo 443, é regida através de contrato individual de trabalho, que “poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”. Já no plano coletivo, a CLT conceitua a convenção coletiva de trabalho, em seu artigo 611, como “o acordo de caráter normativo, onde dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis às relações individuais do trabalho”.

Uma vez revisto o significado das relações de trabalho, é importante destacar como estas acontecem quando se atinge a camada de gestão do negócio, envolvendo principalmente o setor de RH das empresas, responsável direto pela sua manutenção. Considerando a abordagem acadêmica desse assunto, Fleury e Fischer (1992) foram as pioneiras a abraçar o tema para estudar cientificamente. Com base em seus estudos, as relações de trabalho surgem a partir das relações

sociais de produção, integrando trabalhadores e empregadores, sendo padrões definidos a partir da visão macropolítica e econômica e de questões relativas à administração de recursos humanos (RH).

Segundo elas, as políticas de gestão de recursos humanos refletem não apenas as diretrizes empresariais, onde se orientam as técnicas e processos ligados à concretização das atividades propostas a fim de atingir objetivos, mas como elementos de mediação quando se refere à relação capital/trabalho.

Amorim e Fischer (2012) contextualizam as questões relativas às relações de trabalho e a administração de RH no Brasil ao lembrarem que na década de 1990, o dinamismo na criação de novas vagas de emprego foi estagnado, o que marcou o mercado de trabalho brasileiro, ocasionando alta do desemprego e queda na remuneração real dos trabalhadores.

Nesse sentido, as empresas adotaram estratégias e práticas envolvendo a gestão de recursos humanos onde foram atribuídas a elas a responsabilidade de condicionar as contratações de trabalho. Dessa forma, as empresas foram forçadas a utilizarem-se de técnicas e mecanismos como a terceirização, a qualidade total, a automação, o *downsizing*, entre outras. Apesar de abordarem o elo entre essas duas vertentes, Amorim e Fischer (2012) constataram que a maioria dos escritos produzidos por cientistas sociais raramente apontavam para os processos internos da organização. Isso aconteceu principalmente devido à forte influência política envolvendo trabalhadores, sindicatos e partidos políticos, gerando desprestígio no ambiente acadêmico e associando a temática com o controle do trabalho humano e sua despolitização na academia.

Somente a partir daí, foi possível estender um nexo na interação das relações de trabalho entre as variáveis de ordem política, institucional e econômica, num ambiente macro, e no que as organizações atribuíam a administração de RH. Inovações surgiram com esse novo formato de organização no Brasil, destacando-se a qualidade total, terceirização, gestão por competências, gestão estratégica de recursos humanos, clima organizacional, entre outras políticas e práticas a atenderem os objetivos organizacionais (AMORIM; FISCHER, 2012).

Como consequência disso e direcionando estes esforços para questões mais práticas, Carvalho Neto e Sant'Anna (2013) afirmam que no Brasil, além da gestão de pessoas em alguns setores da economia demandar mais qualidade na força de trabalho, o emprego crescente e a nova classe média como um novo mercado consumidor desafia as empresas e seus elementos humanos para o aumento de esforços na atração e retenção de pessoas qualificadas e competentes, com a finalidade de melhorar a qualidade do produto/serviço, atendimento e escopo e escala de produção.

Uma vez apresentado este contexto, um novo cenário surge nas relações de trabalho com forte potencial de alterações para as pessoas envolvidas nessa área. A Reforma Trabalhista de 2017 proporciona um novo ambiente para articulação e negociações entre empregadores e empregados, gerando novas possibilidades e novos caminhos.

### 2.3 A REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista foi fruto de discussões em parte da sociedade, envolvendo seus interessados diretos: empregados e empregadores. Enquanto aconteciam debates no Congresso Nacional, organizações da sociedade civil exploravam o texto com a finalidade de identificar as vantagens e as desvantagens

para cada classe representativa. Assim, suas abordagens devem ser exploradas para conhecer os principais pontos da Reforma, confrontando as diversas visões acerca do assunto.

A Confederação Nacional da Indústria (CNI), em seus Estudos de Relações de Trabalho (2017) reconhece as relações de trabalho como “diferenciais para o crescimento, a produtividade e o desenvolvimento” do país, ressaltando que é importante prover a todos os envolvidos a segurança jurídica e o diálogo para “garantir sustentabilidade para as empresas, competitividade no mercado nacional e internacional e estimular a geração de mais e melhores empregos” (CNI, 2017, p. 05).

De acordo ainda com a CNI, com esta atualização “se abre um horizonte de mais segurança jurídica e cooperação, proporcionando a melhoria do ambiente de negócios, beneficiando as empresas, os empregados e o Brasil” (CNI, 2017, p. 06). No documento estão detalhados todos os pontos referentes à reforma trabalhista, além de um quadro contendo a comparação entre todos os artigos que foram alterados, inseridos e revogados. No total, de acordo com a CNI (2017, p. 05) “dos 922 artigos da CLT, foram alterados 54, inseridos 43 novos e revogados 9 – um total de 106 dispositivos”.

Também a favor da Reforma Trabalhista, a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviço e Turismo (CNC) lançou em setembro de 2017 uma cartilha intitulada “A REFORMA TRABALHISTA – A nova Consolidação das Leis do Trabalho”, onde considera que a nova lei acompanha os avanços tecnológicos e socioeconômicos identificados na sociedade brasileira, sem a extinção dos direitos básicos dos trabalhadores.

A CNC (2017) também destaca que a Reforma quebrou paradigmas ao retirar da responsabilidade do Estado parte da regulamentação das relações de trabalho, valorizando a negociação entre empregados e empregadores, além de considerar maior a habilidade dos sindicatos, dos juristas no âmbito trabalhista, as organizações e os departamentos de RH em gerenciar conflitos oriundos das relações de trabalho, e indiretamente contribuindo para a produtividade, estimulando assim novos postos de trabalho.

Já o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em sua nota técnica datada de maio de 2017, intitulada “A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil” traz uma análise sob a perspectiva de três temas: condições de trabalho, organização sindical e negociações coletivas. Segundo este documento, no que se refere ao tema condições de trabalho, a Reforma Trabalhista “inclui medidas que facilitam a demissão e reduzem a possibilidade do trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho” bem como “altera a extensão da jornada de trabalho” (DIEESE, 2017, p. 01). Ainda de acordo com o documento, a mudança “promove os acordos individuais para estabelecimento de compensação das horas trabalhadas (banco de horas)”, destacando também que esta lei “desregulamenta, reduz ou ‘flexibiliza’ uma série de direitos relativos às condições de trabalho, como salário, férias, isonomia salarial e proteção às mulheres gestantes” (DIEESE, 2017, p. 01).

Já para o “GT Reforma Trabalhista”, composta por pessoas do CESIT (Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho), IE (Instituto de Economia) e UNICAMP (Universidade de Campinas), no documento intitulado “Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista”, a nova lei “altera substantivamente o sistema de regulação social do trabalho e de proteção, com efeitos bastante prejudiciais aos trabalhadores” (CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 04).



O documento “busca analisar as principais alterações da legislação trabalhista aprovadas em 2017, e discutir os argumentos levantados para justificá-la, oferecendo um contraponto à perspectiva dominante” (CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 04). Ele está dividido em duas partes, de modo que a primeira problematiza os argumentos os quais foi embasada a Reforma, e a segunda detalha as medidas propostas na lei, que corroboram com a agenda política atual. Outros órgãos da sociedade civil também manifestaram posicionamentos em relação à Reforma Trabalhista, principalmente as Centrais Sindicais (contrárias à reforma) e os representantes da Indústria e Comércio (favoráveis à reforma), destacando muitas vezes vieses ideológicos e políticos que fogem ao escopo deste trabalho.

### 3 METODOLOGIA

O presente trabalho apropria-se do modelo exploratório, que segundo Gerhardt e Silveira (2009) tem como objetivo prover maior familiaridade com as questões levantadas, tornando-o mais explícito e mais suscetível à construção de hipóteses. Gil (2002, p. 41) complementa afirmando que estas pesquisas “têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado”.

Quanto à sua natureza, pode ser considerada de cunho qualitativa, que, segundo Fraser e Gondim (2004), parte do pressuposto de que a ação humana não é aleatória, mas que existe sempre algum significado (subjetivo ou intersubjetivo) cuja compreensão não é satisfeita analisando-se apenas com a visão quantitativa e objetiva. Para as autoras, “o significado subjetivo diz respeito ao que se passa na mente consciente ou inconsciente da pessoa” (FRASER; GONDIM, 2004, p. 141).

Quanto ao local de realização, o artigo se vale do conceito de “pesquisa de campo”, que segundo Fonseca (2012) caracteriza-se pelas apurações realizadas e onde, além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, se realiza coleta de dados junto a pessoas de um mesmo grupo, com o recurso de diferentes tipos de pesquisa. No caso da presente pesquisa, em associação com a entrevista. Gil (2002) enfatiza a pesquisa de campo como um modelo clássico de investigação, sendo utilizado em vários domínios de conhecimento, entre eles a Administração.

Em relação ao procedimento de coleta de dados, a pesquisa foi feita através de entrevista, que segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 195) “é o encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de um determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional”. Fraser e Gondim (2004, p. 140) complementam esse conceito afirmando que “é uma forma de interação social que valoriza o uso da palavra [...] por meio da qual os atores sociais procuram dar sentido à realidade que os cerca”.

A pesquisa foi realizada na cidade de Itapiúna/CE, localizada no Maciço de Baturité, distante 110 Km de Fortaleza. Seu pequeno porte representa uma realidade presente em diversas cidades brasileiras: o município possui população estimada em 20.014 pessoas, distribuídos em uma área de 588,699 Km<sup>2</sup> (IBGE, 2017).

A coleta de dados da pesquisa foi efetivada com micros e pequenos empresários, em fevereiro de 2018, através de um roteiro semiestruturado de entrevista, com perguntas relacionadas a cada objetivo específico proposto. Também foram entrevistados os contadores de tais empresas, onde foram abordadas questões relacionadas à sua percepção, enquanto prestador de serviço contábil (considerados para este estudo, portanto, micro e pequenos empresários),

sobre os impactos da Reforma Trabalhista para seus clientes, no caso os Micros e Pequenos Empresários de Itapiúna/CE

Os dados coletados na entrevista foram analisados metodologicamente conforme propõe Bardin (1977), organizando a análise em fases que giram em torno de três vertentes: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. Para a autora, a pré-análise é a fase de organização propriamente dita. Ela é composta por atividades não estruturadas (abertas), tais como a leitura dos documentos gerados, a escolha dos documentos que fornecem informações sobre o problema levantado e a preparação do material reunido, onde no caso das entrevistas gravadas serão transcritas na íntegra.

Para a exploração do material, a autora ressalta que é uma fase de administração sistemática da análise, onde se consiste essencialmente de operações de codificação em função de regras previamente formuladas. No caso deste trabalho, os objetivos específicos foram os parâmetros escolhidos para a classificação das respostas. Sobre o tratamento dos resultados, Bardin (1977) destaca que os resultados brutos são tratados de modo que ganhem algum significado e que sejam válidos, permitindo assim estabelecer quadros de resultados que colocam em relevo as informações coletadas. Dessa forma, pode-se propor inferências e interpretações sob o ponto de vista dos objetivos traçados, ou que se revelem outras descobertas inesperadas.

O universo considerado para a pesquisa foi de 72 pessoas, entre micro e pequenos empresários e contadores. Foram entrevistados 3 contadores e 7 empresários, perfazendo um total de 10 entrevistas. Essa quantidade expressa o que Guest, Bunsem e Johnson (2006) garantem sobre saturação, onde em seus estudos constataram que esse nível ocorre até a 12ª entrevista, defendendo ainda que os elementos centrais a serem buscados aparecem a partir da 6ª, bem como recomenda Thiry-Cherques (2009) ao afirmar que a saturação teórica é observada a partir da 8ª entrevista, sendo necessárias duas observações após esse ponto para uma confirmação.

#### **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Para balizar a análise e discuti-las, foram estabelecidos os seguintes parâmetros, baseados nos objetivos específicos propostos: nível de conhecimento dos entrevistados; suas opiniões acerca da reforma trabalhista; e possíveis mudanças nas relações de trabalho oriundas da Reforma Trabalhista.

##### **4.1 Nível de conhecimento**

Em relação ao nível de conhecimento dos contadores e micro e pequenos empresários, foi perguntado diretamente como eles veem a legislação trabalhista como um todo, segundo suas percepções e experiências. Os entrevistados responderam de forma negativa: “[...] a CLT eu não me aprofundi até porque é uma lei muito complexa, muito extensa” (E6); “eu considero ter pouco conhecimento, conhecimento razoável, porque a lei é muito complexa, todas as lei brasileira (sic) são muito complexa” (E7).

Considerando a saturação das respostas, foi observado que a complexidade da lei trabalhista é um obstáculo para os entrevistados, impossibilitando-os de se aprofundarem na lei pelos mais diversos motivos. Seguindo o mesmo raciocínio, outra resposta merece destaque: “Não tanto. Não considero ter um bom

conhecimento, porque eu não estudei bem o assunto, eu não tenho condição técnica de responder sobre a legislação trabalhista” (E8).

Uma vez considerado o conhecimento incipiente dos entrevistados e seus motivos para isso, eles foram indagados sobre as regras presentes na legislação trabalhista, de modo que foram observadas suas reações e respostas. Os microempresários e contadores relutaram para responder, hesitando a cada regra lembrada e falada, como pode ser observado na resposta de E1: “[...] a própria carga horária, 44 horas semanais, [...] uma em relação a experiência de trabalho, [...]. Também outra que poderia citar aqui... Aquele princípio de carteira assinada quando você entra... O salário-família, por exemplo”; e a sequência das respostas nesse sentido com a fala do E8: “[...] carga horária 8 horas diária; repouso remunerado, outra da regra trabalhista... é... décimo terceiro”.

Percebeu-se que, mesmo com dificuldade, a maioria dos entrevistados soube responder corretamente, demonstrando um conhecimento restrito sobre o tema. Outros abdicaram ou não conseguiram citar pelo menos três regras, como foi o caso do E4 e E6, respectivamente: “[...] horário de almoço que tem que ter. [...] ele tem que ter direito à planos de saúde, né? [...] seu salário direito [...]”

Foi possível extrair um ponto em comum entre os entrevistados, que é o fato de todas as respostas conterem um componente relacionado à remuneração do trabalhador, como já visto nos discursos anteriores (salário-família, repouso remunerado, décimo-terceiro salário, seguro-desemprego, salário) e reafirmados com as seguintes respostas: “FGTS... [...] Férias e décimo-terceiro. Os direitos” (E2); “[...] o empregado tem direito a um mês de férias, acrescido de 1/3 das férias. [...] do direito ao décimo terceiro salário... [...] A questão também do FGTS depositado os 8% [...]” (E3). Uma das perguntas reafirmou o baixo conhecimento dos empresários e contadores entrevistados, ao serem questionados sobre as regras trabalhistas que sofreram alteração com a Reforma Trabalhista. Aqueles que souberam responder o fizeram com incertezas ou com afirmações básicas, predominando o desconhecimento total (E4 e E7) ou parcial (E5).

Os resultados expostos e analisados no discurso dos entrevistados até o momento revelam que o nível de conhecimento acerca da legislação trabalhista, incluindo o cenário atual e as mudanças sofridas por ela, é considerado insuficiente para o local observado, indo de encontro ao objetivo específico i) que buscou verificar qual o nível de conhecimento do micro e pequeno empresário acerca da legislação trabalhista e da nova proposta. Se colocado sob a lupa da Administração de RH, essa ilação tende a contrariar as percepções observadas por Amorim e Fischer (2012), que apostaram na interação entre várias variáveis macro a fim de proporcionar inovações nas relações de trabalho.

Isso implica que os micros e pequenos empresários, diferente de grandes empresários que conseguem um maior aporte de informações, sentem dificuldade ao assimilar e aplicar os direitos dos funcionários, bem como os seus próprios direitos e deveres enquanto empregadores, revelando-se uma realidade comum a maioria das empresas desse porte.

Com este cenário, as implicações colocadas vão na contramão do que Neto e Sant’Anna (2013) afirmaram, que na prática as pessoas devem se sentir desafiadas para se qualificarem e mostrarem competência para melhorarem a qualidade do serviço ofertado, bem como é exposta as situações conforme Barros (2016) apresenta no princípio da primazia da realidade, onde a dinâmica das relações de trabalho acontecem, sem levar em conta a ficção jurídica ou quaisquer outros ramos do direito, ficando-os a mercê da sua realidade.

## 4.2 Opinião sobre a Reforma Trabalhista

Os contadores e micro e pequenos empresários também foram questionados acerca da Reforma Trabalhista, debatida e aprovada no ano de 2017. Frente ao exposto no referencial teórico que trata sobre ela, motivado pela repercussão do tema e transposta a data que entrou em vigor, os contadores e micro e pequenos empresários foram questionados diretamente sobre suas opiniões sobre a Lei 13.467/17. As respostas revelaram incertezas, pessimismo, vínculo político e reforça a falta de conhecimento de parte dos entrevistados, identificado na seção anterior.

A reforma trabalhista na verdade ela foi utilizada como um mecanismo pra fortalecer cada vez mais o grande empresário. O pequeno empresário ele não tem tanto impacto em relação à reforma. Os grandes sim vão poder terceirizar, [...] eles vão poder fazer acordos coletivos [...] com os sindicatos, diretamente, [...] isso é... é... é temeroso, na situação que nós estamos. Na verdade ela foi utilizada como um mecanismo político pra engrandecer, pra fortalecer cada vez mais esses empresários e esmagar a classe que sempre foi oprimida que é a classe trabalhadora. E2

Seguindo na mesma linha, considerando que a percepção dos contadores é diferente da dos micro e pequenos empresários, foi dedicada exclusivamente a eles uma questão, que busca conhecer a sua opinião no seguinte aspecto: os empresários do município vão tirar ou não proveito das mudanças propostas na Reforma Trabalhista. As respostas seguiram um padrão:

Especificamente falando de Itapiúna, eu diria que nem tanto, não vai causar tanto impacto. Porque a gente sabe que... [...] você sabe que a grande maioria aqui trabalha informalmente, ou não é carteira assinada. Então eu creio que ela não vai assim, essa mudança não vai ser tão percebida pelos empresários. [...] a grande maioria não sabe nem se essa reforma está acontecendo... E1

Provavelmente, se... Aqueles que não usarem o bom senso, e como são permitidas aí algumas, algumas mudanças como, é... talvez até o acréscimo da carga horária... de, da divisão... das férias serem fracionadas... assim eu não posso dizer que eles vão levar vantagem, eu só espero que não. Espero que o, a relação continue justa entre as duas partes. E3

A visão do contador deixa clara a realidade das micro e pequenas empresas do município no que se refere às relações de trabalho: o emprego informal é predominante dada às circunstâncias e as características da região (falta de conhecimento, vínculo com o setor público, mercado pequeno). Esse aspecto também permite inferir que não deve haver mudanças expressivas ocasionadas com a Reforma Trabalhista, mesmo com os mecanismos aprovados que permitem tornar formal esse trabalho informal identificado no discurso dos mesmos.

Foi perguntado aos entrevistados quem seria o maior beneficiado pela Reforma Trabalhista, se os empresários ou os funcionários, e o porquê. A mensagem dos micro e pequenos empresários expressa em suas respostas revela o sentimento de benefício para eles enquanto dirigentes de empresas, observando que não apenas eles, mas principalmente os grandes empresários serão mais favorecidos em detrimento dos funcionários, mesmo eles não conhecendo a fundo o texto da Reforma. A maioria tem consciência de que a Reforma os favorece, apesar

de não saberem identificar em quais pontos específicos são, de fato, benéficos. Para cerrar o ciclo de opiniões, foi perguntado aos entrevistados se com a Reforma Trabalhista houve avanços ou retrocessos, pois este foi mais um ponto crítico de discussão e debate entre todos os envolvidos no processo de votação da Lei. As respostas foram enfáticas quando eles consideram as duas faces nessa situação:

Retrocesso enorme. Porque como eu disse, só oprimiu o trabalhador, então, o retrocesso foi grande, foi uma perda de direitos histórica, né... uma... se a gente for bem lembrar, as lutas que foram travadas pra gente ter essa CLT, vamos dizer assim, e na verdade hoje numa canetada, acabaram ou esqueceram isso, né... e acabaram com muita coisa. E2

Apesar de considerarem pontos positivos e negativos, foi predominante a opinião de que a Reforma Trabalhista representou um retrocesso, quando vista sob a ótica da luta dos trabalhadores por mais direitos, o ganho de poder dos gestores e a proteção ao trabalhador. As opiniões em relação aos avanços foram mínimas, voltadas para a desburocratização de processos. Em suma, é possível constatar, a partir da análise do conteúdo estudado, que os entrevistados demonstraram insegurança, foram temerosos e receosos em relação à Reforma Trabalhista, se valendo bastante do benefício da dúvida quando das respostas fornecidas. Foi identificado um cenário pessimista, onde soma-se a isso a falta de informações; a visão política, por vezes dominando o discurso e servindo de pano de fundo para suas opiniões; a consciência dos empresários ao admitir os benefícios para eles e não para os funcionários; e a consideração de retrocessos oriundos do texto da nova lei.

Estes pontos, que formam a opinião dos contadores e micro e pequenos empresários do município, alcançam o objetivo específico ii), versado sobre a opinião dos entrevistados sobre a Reforma, e corrobora em Martins (2000) e Barros (2016) com os princípios da razoabilidade, da boa-fé, da proteção, e da primazia da realidade. Além disso, fortalece as conclusões chegadas no objetivo específico i), que versa sobre o conhecimento dos entrevistados sobre a lei, quando se demonstra que apesar do pouco conhecimento, é de comum saber que a parte mais fraca na relação trabalhista sai ainda mais frágil.

#### 4.3 Mudança nas Relações de Trabalho

Em meio a vários subtemas que podem ser gerados a partir da combinação entre relações de trabalho, CLT e a Reforma Trabalhista brasileira, foi prudente para este trabalho a delimitação de um escopo, findando-se na identificação dos entrevistados se há alguma mudança na gestão e nas relações de trabalho frente às mudanças trazidas pela Reforma. Sucederam-se as entrevistas sendo questionados sobre o impacto na gestão da empresa que poderia ser ocasionado com a nova lei, obtendo respostas intrigantes, tais como a do entrevistado E5, que afirma que “[...] eu não teria como dar, realmente, essa... essa resposta, porque realmente continua do mesmo jeito, por enquanto”; do entrevistado E6, que responde “Vou me abster. Não, vou me abster até porque a gente trabalha de uma maneira mais... Eu não posso nem falar agora como a gente trabalha [...]”; e do entrevistado E9 que afirma “Que pra gente aqui primeiro a questão, né, claro que eu não vou adotar as políticas de jornada de trabalho, que eles estão adotando”.

Percebe-se que os contadores e micro e pequenos empresários ainda receiam sobre os impactos gerados com as novas regras na empresa, apresentando

em seus discursos dúvidas e expectativas sobre o que pode acontecer, dadas mudanças que, em tese, são significativas para eles. Houve também a exposição de uma situação já apresentada anteriormente, onde trata sobre a informalidade dos funcionários na empresa. O empresário não sente uma mudança considerável, pois muitos trabalhadores são “contratados” de maneiras paralelas à legislação, ou simplesmente deixa de seguir o que consta na lei.

A gestão da empresa, portanto, mantém a estratégia que se utilizava anteriormente, independente de qual seja, pois para os empresários não haverá mudanças relevantes. Novamente, cabe a utilização do princípio da primazia da realidade, que valoriza os fatos em si, frente à dominação da informalidade nas contratações (BARROS, 2016).

Complementando a questão anterior, foi perguntado também sobre a relação entre eles e seus funcionários diante das mudanças propostas pela Reforma, obtendo o seguinte panorama de argumentação:

Na minha empresa não, porque eu sou contra o governo, contra a reforma, eu vou, a gente busca sempre desenvolver uma gestão participativa, democrática, uma gestão baseada nos princípios humanos, no princípio da valorização do profissional. [...] eu acho que nós vamos viver aquela época de um distanciamento muito grande do patrão, do empregado, em que vai interessar... é... o lucro. E9

Pode-se perceber que as respostas seguiram duas vertentes, mas com a mesma intenção: não haverá mudança por questões ainda técnicas (não contratação de novos funcionários) e a negativa da aplicação das regras por motivação política. Os entrevistados não intencionam aplicar diretamente a lei através de mudanças contratuais, mas afirmam que preferem esperar o movimento da dinâmica da empresa para constatar o que mudará. Com efeito, praticar-se-á no ambiente de trabalho aquilo que já vinha acontecendo: a negociação informal.

É notório que, ao mesmo tempo em que há a prática do emprego informal, observado no conjunto das respostas, os micro e pequenos empresários têm consciência do contexto que estão inseridos, incorporando inconscientemente como prática em suas empresas uma questão não abordada até então, que é a contratação por RPA (Recibo de Pagamento Autônomo).

Para que as respostas pudessem ser mais assertivas, foi colocado apenas aos contadores a mesma pergunta anterior, com o teor voltado a essa relação de trabalho, considerando ele como um parceiro ativo na gestão da empresa, no seguinte molde: o que muda na relação entre vocês e seus clientes empresários, do ponto de vista da aplicação das leis, já incluída a Reforma Trabalhista?

Bom, como falei. A realidade aqui em Itapiúna ela não, a Reforma Trabalhista não impactou tanto, né. O que vai mudar é que na verdade, [...] o empregador ele vai começar a fazer contrato direto com empregado, achando que vai ter força de lei, né... e na verdade a gente não sabe como vai ficar porque, é... o próprio TST já se pronunciou que não vai, vamos dizer assim, seguir toda essa legislação, essa reforma, né... então a gente vai esperar surgir alguns casos concretos, algum julgado pra gente começar a direcionar o empregador nesse sentido, né, o empresário nesse sentido. Mas tá uma coisa muito, muito obscura ainda [...]. E2

Claramente, há uma preocupação em relação à aplicação das leis com a Reforma, gerando uma tensão entre contadores e micro e pequenos empresários. As respostas, bem como a expressão dos entrevistados, revelaram o receio deles

em aplicar a lei, citando o Ministério do Trabalho e o TST (Tribunal Superior do Trabalho) como referências para, uma vez sanadas as dúvidas, colocar em prática as regras que precisarem ser acionadas e orientar os empresários para a sua aplicação, bem como, as consequências, caso não efetivadas. Apesar da diferença funcional dos cargos, é permitido afirmar que os contadores e os micros e pequenos empresários estão alinhados quanto à forma de relação de trabalho existente, bem como isso impacta na gestão da empresa.

Finalmente, a fim de consolidar as questões relativas à gestão e ao vínculo empregador-empregado, foi colocada aos contadores e micro e pequenos empresários uma questão que busca saber se o processo de contratação e demissão vai ser facilitado ou dificultado com a Reforma Trabalhista. Ao constatar a opinião favorável dos entrevistados, é válido expor algumas considerações. Mesmo com o pouco conhecimento dos contadores e empresários acerca da Reforma Trabalhista, o sentimento é de que serão facilitados os processos de contratação e demissão, mas com consequências percebidas e previstas em longo prazo. Eles destacam o fato de não haver uma preocupação iminente em relação a qualidade da mão-de-obra que identificam, o que contraria o que Carvalho Neto e Sant'Anna (2013) escreveram, pois para a realidade local a qualidade da força de trabalho para atrair e atender uma nova demanda de consumidores não é relevante.

Há também uma preocupação com as questões financeiras, os custos são colocados no centro dos discursos como uma preocupação dos empresários, mesmo sem terem uma noção exata de como ou quanto isso impactará na gestão e na estratégia adotada pela sua empresa de contratação e demissão de colaboradores, sendo este aspecto observado como consequência da própria pesquisa.

Diante dessas percepções, inferem-se que as questões e suas argumentações levantadas, relativas ao objetivo iii), que busca identificar o que muda na gestão e nas relações de trabalho das micro e pequenas empresas frente às mudanças na legislação trabalhista, são conclusivas por formarem este cenário: a gestão das micro e pequenas empresas não sofrerão mudanças, bem como as relações de trabalho, pelo menos num primeiro momento, dadas as incertezas que os novos pontos carregam consigo, preferindo os mesmos aguardarem e observarem como se darão questões similares em outros lugares para, enfim, aplicarem as regras a seus negócios ou mudarem quaisquer aspectos relacionadas a interação de trabalho.

## **5 CONCLUSÃO**

Este trabalho apurou a percepção dos micro e pequenos empresários da cidade de Itapiúna/CE em relação as mudanças provocadas pela Reforma Trabalhista, analisando-as sob os espectros da gestão do negócio e das relações de trabalho, baseando-as sobre os pilares do Direito do Trabalho, os estudos sobre Administração de RH e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Os resultados deste estudo de caso, analisados qualitativamente, revelaram que os micro e pequenos empresários possuem um conhecimento insipiente acerca da legislação trabalhista e sua nova abordagem, considerada alvo de discussão proposta pelo primeiro objetivo específico. Também foram constatados alguns aspectos pertinentes ao solicitado no segundo objetivo específico, que arrazoa sobre a opinião do público-alvo sobre a Reforma Trabalhista, tais como: a falta de informação, o viés político, a consciência da tendência da nova lei favorável aos

empresários e a consideração de retrocessos, o que gera um cenário pessimista e de insegurança entre eles.

Por último, fechando o texto até onde o escopo deste trabalho permite, foi observado que os micro e pequenos empresários não promoverão mudanças em suas rotinas administrativas ou na maneira que se relacionam com seus colaboradores, preferindo aguardar situações semelhantes para agirem, resposta essa que satisfaz a questão proposta no terceiro objetivo específico e, conseqüentemente, alcançando o objetivo geral de levantar a percepção dos micro e pequenos empresários frente aos impactos provocados pela Reforma Trabalhista.

Ao utilizar uma metodologia de análise de conteúdo, esta pesquisa permitiu que vários aspectos fossem abordados, confrontando com o referencial teórico e gerando informações importantes e impactantes para a realidade da região onde foi aplicada. Ficou claro que mudanças oriundas de um cenário externo causam diferentes impactos, observados a partir de diferentes ângulos. E mesmo com a premissa de que a lei é para todos, a mesma não é colocada em prática de maneira homogênea.

Também é possível afirmar que, apesar das mudanças da lei, poucos aspectos na rotina da gestão das empresas e das relações entre empresários e funcionários mudam, bem como a própria aplicação das novas regras. Caberá aos contadores, mesmo com a falta iminente de amplo conhecimento da CLT e da Reforma Trabalhista, orientá-los e auxiliá-los nesse novo contexto.

Fatores como a disponibilidade de micro e pequenos empresários e contadores da cidade, o limite geográfico da pesquisa e o próprio objeto trabalhado no estudo de caso, foram contornados no decorrer da pesquisa, não impedindo sua evolução. É propício que órgãos de apoio a gestão das empresas, tais como o SEBRAE, o CNI, o CNC e o Ministério do Trabalho, bem como outros órgãos de apoio ao empregado, principalmente sindicatos, possam orientar e tirar dúvidas a respeito da CLT e da nova legislação trabalhista, promovendo oficinas e debates, disponibilizando informações em diversos canais de comunicação e provendo máxima assistência aos envolvidos nessa dinâmica.

É importante ressaltar que, diante do cenário formado com a nova lei, reguladora das relações de trabalho, e dos pontos inferidos neste estudo, é possível ainda estender as temáticas de estudo relacionadas a esta pesquisa, tais como: o perfil sócio-econômico-demográfico dos micro e pequenos empresários, sua formação e conhecimento sobre temas atuais, relacionados à sua área e realidade; traçar paralelos e buscar mais dados sobre os trabalhos considerados informais e confrontar com outras modalidades de contratação legais e disponíveis na legislação trabalhista, como os contratos por RPA; e aplicar estudos similares a este em outras áreas auxiliares à gestão, abordando contadores e advogados.

Finalmente, é válido sobrelevar que este trabalho é um recorte temporal que, além de prover a face do momento que vivencia o município de Itapiúna/CE através do discurso dos entrevistados, documenta conceitos, ideias e registra um momento vivido no Brasil.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, W. C. FISCHER, A. L. Administração de Recursos Humanos, Relações de Trabalho e Ambiente Econômico e Social no Brasil: uma visão geral sobre o período 1990-2010. In: XV SEMEAD – SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 2012. São



Paulo. **Anais...** São Paulo: XV SemeAd – Seminários em Administração, ISSN 2177-3866. 2012.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 10. ed. São Paulo: LTr, 2016

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 6787/2016**: Projeto de lei. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>> Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1943.

CARVALHO NETO, A.; SANT'ANNA, A. de S. Relações de Trabalho e Gestão de Pessoas, Dois Lados de Uma Mesma Moeda: Vinculações Sob a Ótica do Fenômeno da Liderança. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 13, n. 2, p. 02-20, maio/ago. 2013.

CESIT/IE/UNICAMP. **Contribuição Crítica a Reforma Trabalhista**. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP, 2017. Disponível em: <[http://www.sindppd-rs.org.br/wp-content/uploads/2017/07/DOSSIE\\_UNICAMP\\_sobre-a-Reforma-Trabalhista.pdf](http://www.sindppd-rs.org.br/wp-content/uploads/2017/07/DOSSIE_UNICAMP_sobre-a-Reforma-Trabalhista.pdf)> Acesso em: 21 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: CNI, 2017. 102 p.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇO E TURISMO. **A reforma trabalhista**: A nova Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: CNC, 2017. Disponível em: <[http://cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/cartilha\\_reformatralhista\\_interativa\\_0.pdf](http://cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/cartilha_reformatralhista_interativa_0.pdf)> Acesso em: 21 out. 2017.

COSTA NETO, G. C. V.; SILVA, T. C. de O. Relações Trabalhistas em empresas privadas no Brasil - **Revista Saber Eletrônico On-line**, Jussara, n. 02, p. 88-107, ago./dez., 2014 – ISSN: 2176-5588.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota Técnica nº 178: São Paulo: DIEESE, 2017. 21 p.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história das questões atuais. **RAUSP**, SP, v. 27, p. 5-15, out./dez. 1992.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UECE, 2002. (Apostila).

FRASER, M. T. D.; GONDIM, S. G. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Revista Paideia**, v. 14, n. 28, p. 139-152, 2004.

GERHARDT, T. E., SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUEST, G., BUNCE, A., JOHNSON, L. How Many Interviews are Enough? An experiment with data saturation and variability. **Field Methods**, v. 18, p. 59-82, 2006. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1525822X05279903>> Acesso em: 03 mar 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades@**. Brasília: IBGE, 2017. Disponível em: <<http://cod.ibge.gov.br/4Q1>> Acesso em: 04 set. 2017.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 195.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho** 10. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000.

MELO, M. C. de O. L.; CARVALHO NETO, A. M. de. **Negociação coletiva e relações de trabalho**: o debate atual. São Paulo: Abet, 1998. (Coleção ABET: Mercado de Trabalho, v. 9).

OLIVEIRA, P. M.; MURITIBA, S. N.; ALBUQUERQUE, L. G. Recursos humanos: um panorama de seu passado, práticas atuais e tendências. In: SEMEAD – SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 5., 2001, São Paulo. **Anais...** São Paulo: USP, 2001.

PEREIRA, R. **Para empresários, nova lei moderniza relações de trabalho**. São Paulo: ESTADÃO, 2017. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,para-empresarios-nova-lei-moderniza-relacoes-de-trabalho,70001886413>> Acesso em: 15 ago. 2017.

PINTO, J. A. R. **Direito Sindical e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

THIRY-CHERQUES, H. R. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista PMKT**, v. 3, n. 2, p. 20-27, 2009.

VIANA, M. T. **70 anos da CLT**: uma história de trabalhadores. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013. 152 p.