

Análise da Reforma Trabalhista de 2017 no contexto das Pequenas Empresas*

2017 Labor Reform analysis in the context of Small Business

Jeremias Bandiera

UNIFACCAMP

jeremiasbandiera@yahoo.com.br

José Osvaldo De Sordi

UNIFACCAMP

osdesordi@gmail.com

Manuel Meireles

UNIFACCAMP

meireles@faccamp.br

RESUMO

A reforma trabalhista aprovada em 2017 trouxe consequências positivas às Micro e Pequenas Empresas, responsáveis pela maioria dos empregos brasileiros; entretanto, vem sendo questionada por alguns setores da sociedade. Neste sentido é importante questionarmos se faz sentido sua alteração ou revogação sem pleno conhecimento de suas resultantes. Esta pesquisa colabora neste sentido, ao analisar as consequências da reforma trabalhista no contexto das pequenas empresas. Para isso, entrevistou-se 21 proprietários de pequenas empresas e 5 juízes trabalhistas. Aplicou-se a técnica de análise de conteúdo aos dados coletados por intermédio de entrevista semiestruturada, sendo os códigos associados e validados segundo o método Gioia. Com isso, observou-se que as consequências da reforma trabalhista que mais impactaram positivamente esse ambiente empresarial foram: Qualidade de vida dos empregados, Clima organizacional, Ritmo de trabalho, Flexibilidade organizacional e Finanças corporativas. As consequências que impactam negativamente foram: Qualidade de produtos e serviços, Planejamento de carga horária e Cultura e valores empresariais. Foi observado que a aplicação da nova legislação trabalhista na prática atende tanto empregados quanto empresários no que tange aos temas Acordo sem intermediação sindical e Divisão de férias em 3 períodos, tópicos suportados pela ausência de contendas e judicialização quanto a estes aspectos.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista; consequências; pequenas empresas; legislação trabalhista.

ABSTRACT

The labor reform approved in 2017 had positive consequences for Micro and Small Companies, responsible for majority part of jobs; however, it has been questioned by some society's sectors. In this sense, it is important to question whether its alteration or revocation makes sense without full results knowledges. This research collaborates in this sense, by analyzing the labor reform consequences in the context of small companies. For this, 21 small business owners and 5 labor judges were interviewed. The content analysis technique was applied to the data collected through semi-structured interviews, with associated codes being validated according to Gioia method. It was observed that the labor reform's consequences that most positively impacted this business environment were Employees' quality of life,

* Recebido em 31 de janeiro de 2024, aprovado em 31 de janeiro de 2024, publicado em 26 de fevereiro de 2024.

Organizational climate, Work pace, Organizational flexibility and Corporate finance. The consequences that had a negative impact were Quality of products and services, Workload planning and Business culture and values. It was observed that the application of the new labor legislation in practice serves both employees and businessmen related to the themes Agreement without union intermediation and Division of vacations into 3 periods, topics supported by the absence of disputes and judicialization regarding these aspects.

KEYWORDS: Labor Reform; consequences; Small business; labor legislation.

1. INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista brasileira, desde a sua criação, mantém tradição protecionista para com os trabalhadores em detrimento aos demais atores (da Silva, 2012). A sua origem está arraigada na legislação trabalhista italiana de 1927, que privilegiava a regulação sindical das relações trabalhistas, com forte intervenção sindical nas negociações entre empregados e empregadores. Deste período, destaca-se ainda a criação de órgãos estatais controladores das condições trabalhistas (Balbinot, 2005). A partir dos anos 1990, a sociedade brasileira faz um questionamento mais contundente e estruturado em função da necessidade de modernização e adequação das regras legais às novas formas de trabalho e tecnologias disponíveis. Essa insatisfação culminou com a promulgação da nova trabalhista, a Lei 13.467 de julho de 2017 (Lei n. 13.467, 2017). Uma fração de políticos populistas, adeptos do protecionismo aos trabalhadores, tem sido protagonista em ataques e fortes críticas à nova legislação trabalhista desde sua promulgação (Carneiro, 2018).

Os ataques à nova legislação trabalhista podem ser observados no contexto judicial, por meio do elevado número de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), que foram impetradas no Supremo Tribunal Federal (STF) questionando diversos pontos da nova legislação trabalhista (Galvão et al, 2019). A reforma trabalhista e apontada por alguns autores como uma forma de recuperar lucros das empresas (da Silva Leite et al, 2021). Alguns pontos já foram revogados, tais como a permissibilidade de trabalho insalubre de gestantes e a sucumbência da parte derrotada nas demandas judiciais. Em contrapartida, outros pontos foram ratificados, tal como a inconstitucionalidade do desconto em folha de pagamento do imposto sindical. O protecionismo nas relações trabalhistas brasileiras refletia-se no alto número de ações judiciais e interpelações jurídicas, em todos os níveis, da Justiça do Trabalho no Brasil (de Oliveira et al, 2016). A legislação trabalhista predecessora acarretava problemas aos empresários das Micro e Pequenas Empresas (MPEs) tais como: resistência dos empresários em aplicar corretamente a legislação trabalhista às MPEs, impelidos por sua rigidez (de Oliveira et al 2016); impossibilidade de terceirização das atividades-fim (de Oliveira e de Figueiredo, 2017); forte influência sindical na relação dos empresários para com seus empregados (Krein et al, 2018) e inflexibilidade na divisão das férias em vários períodos (Krein, 2018).

Oportuno pontuar que as alterações ocorridas em legislações trabalhistas demandam alguns anos para que suas consequências possam ser completamente percebidas e compreendidas, estima-se um prazo médio de cinco anos para tal (Cardoso e Azaïs, 2019). Desta forma, neste momento, recém decorridos cinco anos da promulgação da Lei 13.467/2017, entendemos ser oportuno abordar a seguinte questão de pesquisa: Quais as consequências práticas da reforma trabalhista de 2017 para as pequenas empresas? Desta forma a pesquisa teve por objetivo averiguar as consequências pragmáticas da reforma trabalhista segundo as mudanças efetivas percebidas por empresários de pequenas empresas e por juízes trabalhistas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A seleção do portfólio bibliográfico foi feita de acordo com o método *Knowledge Development Process – Constructivist (ProKnow-C)* em tradução livre: Processo de Desenvolvimento de Conhecimento – Construtivista: trata-se de uma forma estruturada de busca e análise do referencial teórico. O método *ProKnow-C* possui 4 fases principais: seleção do portfólio bibliográfico, onde foram realizadas buscas sistematizadas em repositórios acadêmicos. Definiu-se a palavra-chave em português, “trabalhista”, identificada como eixo central da pesquisa. Na fase de bibliometria foi realizada a leitura *Skimming* dos artigos para seleção e eliminação dos materiais fora do contexto da pesquisa, reduzindo-se o número de documentos. Na sequência, foi realizada a análise sistêmica, por meio da leitura dos documentos e eliminação dos que não atendiam aos critérios da pesquisa. Na última fase, foi elaborada a pergunta de pesquisa (Ensslin et al, 2013).

A discussão acerca da regulamentação das relações trabalhistas no Brasil iniciou logo após a abolição da escravatura em 1888 (Carneiro, 2018). Durante as quatro décadas seguintes, referida discussão resultou na criação de algumas leis como resposta às questões importantes à época. Questões tais como a regulamentação da idade mínima de trabalho, regulamentação da sindicalização dos empregados de todos os ofícios e a criação do Conselho Nacional do Trabalho em 1923 (Abdala e Loos, 2019). No início da década de 30, foram criados o Ministério do Trabalho e alguns dispositivos jurídicos para a conciliação de questões trabalhistas. Ainda nos anos 30 foram criadas as leis que instituíram as férias renumeradas, salário-mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias e descanso semanal (Carneiro, 2018). Na década de 40, em 1º de maio de 1943 foi estabelecido o Decreto Lei nº 5.452, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ao longo dos anos seguintes, a CLT passou por mudanças, mas sem alterações estruturais. Um exemplo de alteração importante no período foi a substituição da estabilidade de emprego pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), com multa de 40% no caso de dispensa do empregado sem justa causa, que ocorreu em 1967 (Carneiro, 2018). A Constituição de 1988, por meio de seu artigo 7º, integrou e constitucionalizou diversos direitos aos trabalhadores, outrora previstos somente na CLT, o que aumentou a proteção aos trabalhadores. A legislação trabalhista brasileira, desde seu início, apresentou viés protecionista ao trabalhador (da Silva, 2012). A demanda por modernização e flexibilização da legislação trabalhista foi discutida ao longo dos anos 1990 e, depois de um período de inatividade, retornou à pauta em 2016 culminando com a promulgação da Lei 13.467 em julho de 2017, com aplicação efetiva a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei n. 13.467, 2017).

As alterações em legislações trabalhistas podem levar alguns anos para que suas consequências sejam percebidas, Cardoso e Azaïs (2019) indicam o prazo médio de cinco anos. A reforma trabalhista de 2017 alterou quase 200 pontos da CLT, válidos para contratos anteriores e posteriores à sua aprovação. A demanda pela geração de empregos formais e crescimento econômico no Brasil pautou esta reforma, baseando-se na regra da mínima interferência estatal (Sobreira Filho et al, 2019). O país ainda sofria os reflexos e consequências da crise econômica iniciada em 2014 e a reforma trabalhista foi uma resposta do Poder Executivo, na busca por geração de empregos e contenção da crise (Krein, 2018).

O Brasil não foi o único país a alterar leis trabalhistas. Outros países ao redor do mundo também realizaram reformas trabalhistas. Cardoso e Azaïs (2019) apontaram que, assim como no Brasil, a motivação da reforma e flexibilização trabalhista na França foi a melhoria na gestão das empresas. Redução de custos para dispensa e contratação de empregados, com a consequente preservação e possível geração de empregos. Van Landuyt et al (2016) avaliaram a reforma trabalhista ocorrida na Bélgica e as suas consequências foram positivas, referentes à proteção e geração de empregos e a busca da sobrevivência das pequenas empresas. Ottoni e

Barreira (2021) também afirmam que as flexibilizações trabalhistas usualmente levam alguns anos para surtirem efeitos; o caso alemão confirmou o prazo de cinco discutido por Cardoso e Azaïs (2019).

Dentre os pontos alterados pela reforma trabalhista brasileira de 2017 destacam-se a terceirização, teletrabalho, trabalho parcial e intermitente, divisão de férias em até 3 períodos, acordos sobressaindo-se à lei e alterações nas reclamações trabalhistas (Lei n. 13.467, 2017).

A legislação predecessora de 3 de janeiro de 1974 permitia a terceirização apenas de atividades-meio (de Oliveira e de Figueiredo, 2017). A alteração de 2017, passou a admitir a terceirização de quaisquer atividades, inclusive a atividade principal, desde que haja capacidade econômica compatível com sua execução (Lei n. 13.467, 2017). Na legislação prévia também não havia previsão do teletrabalho. Por meio da reforma trabalhista, o teletrabalho passou a ser regulamentado mediante assinatura de termo jurídico referendando a modalidade entre o empregado e a empresa (Justen e Gurgel, 2021).

O trabalho intermitente não era previsto na legislação predecessora à reforma de 2017. A reforma regulamentou esta modalidade de trabalho, assegurando aos empregados elegíveis a esta forma de contratação, direitos tais como férias, décimo terceiro salário e previdência social (Mello et al, 2018). O período em que o empregado não está a serviço da empresa não é contabilizado como tempo disponível ao empresário (Ramalho et al, 2019). O direito às férias de 30 dias é assegurado ao empregado em regime intermitente de forma parelha ao assegurado àquele que atua em tempo integral. Durante o período de férias, o empregado não poderá trabalhar para este empresário, mas poderá trabalhar para outras empresas caso deseje (Lei n. 13.467, 2017).

Previamente à reforma, as férias poderiam ser divididas em até dois períodos; após a reforma, as férias podem ser divididas em até três períodos, desde que nenhum dos períodos seja inferior a cinco dias, devendo ao menos um deles não ser inferior a quatorze dias, mediante necessária anuência do empregado (Lei n. 13.467, 2017).

Antes da reforma havia previsão de acordos entre empregados e empresários, desde que não fossem contrários à legislação vigente e estes deveriam ser obrigatoriamente vantajosos aos empregados (Lei n. 13.467, 2017). Era mandatória a mediação sindical nas negociações entre empregados e empresários, ainda que houvesse a anuência das partes envolvidas quanto aos pontos negociados. Mesmo tendo sido firmados acordos entre empregados e empresas, os empregados poderiam ingressar ações futuras na Justiça do Trabalho, pedindo a nulidade do acordo (Krein et al, 2018). A reforma passou a permitir acordos trabalhistas entre empregados e empregadores, sem intermediação sindical, limitados a aspectos não constitucionais da CLT, tais como intervalo entre jornadas, intervalo para refeições, banco de horas, entre outros (Lei n. 13.467, 2017). Além dos pontos discutidos, foi oficializada a modalidade de rescisão contratual a pedido do empregado, popularmente conhecido por “acordos”, que passou a permitir o desligamento de forma consensual, reduzindo a multa sobre o valor total do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) de 40% para 20% e liberação de 80% do FGTS para o empregado (Lei n. 13.467, 2017).

3- MÉTODO

A presente pesquisa desenvolve conhecimento segundo o paradigma de pesquisa construtivista (Creswell, 2021). A partir da identificação e interpretação da percepção dos empresários de pequenas empresas e de juízes trabalhistas acerca das mudanças da reforma trabalhista de 2017. Adotou-se a estratégia de pesquisa *grounded theory* (Corbin e Strauss, 1990) para construção de conhecimentos substantivos a respeito de um tema específico, os temas centrais da reforma trabalhista de 2017 no contexto das pequenas empresas.

3.1 COLETA DE DADOS

Para fins de visão holística sobre a reforma trabalhista de 2017 no contexto da pequena empresa, optou-se por entrevistar proprietários de pequenas empresas e juizes trabalhistas sobre os diversos pontos abrangidos pela reforma trabalhista. Neste sentido, elaborou-se um conjunto de questões abertas para cada um dos seis temas da reforma trabalhista, identificados na revisão da literatura. Antes da pergunta de cada tema, foi apresentado um resumo da situação do tema anterior e posterior à entrada em vigor da nova lei. As questões norteadoras das entrevistas junto aos empresários estão descritas no Apêndice A. Da mesma forma foi elaborado um roteiro para entrevistas junto aos juizes trabalhistas, abordando os mesmos seis temas da reforma trabalhista, questões disponíveis no Apêndice B. Por intermédio deste procedimento, buscou-se compreender a percepção dos magistrados quanto à aplicação dos seis temas da reforma trabalhista e suas consequências aos empresários das pequenas empresas.

3.1.1 IDENTIFICAÇÃO DOS EMPRESÁRIOS DE PEQUENAS EMPRESAS

A identificação dos empresários seguiu a técnica *snow ball*, onde empresários de relação próxima dos pesquisadores foram inicialmente entrevistados e passaram a indicar outros empresários de seu círculo de amizade (de Sordi, 2017). Um dos critérios empregados para seleção do empresário era que sua empresa estivesse em operação há mais de 42 meses, ou seja, uma empresa já estabelecida segundo os critérios do Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2023). Como o objetivo do estudo foi o entendimento da percepção dos gestores e proprietários de pequenas empresas sobre a reforma trabalhista de 2017, não houve um grupo ou segmento de pequenas empresas específico que foi avaliado. Foram realizadas 21 entrevistas até que houve saturação teórica (Glaser e Strauss, 2017). Buscou-se a maior heterogeneidade possível, mediante realização de entrevistas com empresários de diversas cidades do Estado de São Paulo e de diversos segmentos de atuação.

3.1.2 IDENTIFICAÇÃO DOS JUIZES TRABALHISTAS

Os juizes trabalhistas considerados para a entrevista foram os que atuam na Justiça do Trabalho do Estado de São Paulo em Primeira Instância, seguindo a técnica de amostragem *snow ball* (de Sordi, 2017). Foram identificados juizes trabalhistas por meio de um técnico judiciário do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª região, via contato e conhecimento pessoal deste técnico. Os cinco juizes trabalhistas atuam há mais de nove anos; logo, experienciaram a legislação trabalhista antes e após a introdução da reforma trabalhista de 2017.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE

O método escolhido para a análise dos dados buscou gerar a compreensão sobre os temas da reforma trabalhista de 2017, não somente a partir dos dados coletados, mas, sistematicamente, pela análise da interação dos dados com os envolvidos. O guia utilizado para execução da *Grounded Theory* foi o método Gioia, que consiste na divisão analítica em duas etapas: a primeira, a codificação aberta, seguida pela codificação axial onde os dados são consolidados em categorias. A segunda fase consiste na codificação axial, onde são relacionadas as categorias e posteriormente pode ser feita a codificação seletiva (Gioia et al, 2013). Desta forma a sequência de atividades para a classificação aberta foi: rotulação dos fenômenos, identificação das categorias de conceitos, redução em “significado atribuído” e por fim redução em “dimensões agregadas” (Gioia et al, 2013).

Para análise dos textos oriundos das falas transcritas dos empresários e dos juizes trabalhistas aplicou-se a técnica de análise de conteúdo (Miles e Huberman, 1994; Bardin, 2009). A partir da análise de significado, criou-se unidades de registros (códigos) que foram associados aos trechos de textos relevantes. Para estas unidades de contexto codificadas aplicou-se a regra de

enumeração, mais especificamente a regra baseada em direção (Bardin, 2009). Assim, para cada unidade de contexto codificada atribuiu-se um valor de uma escala de quatro pontos, conforme descrito na Tabela 1.

Tabela 1 - Valores da regra de enumeração associados às unidades de contexto

Valor atribuído de direção	Significado
3	Muito aplicado
2	Aplicado
1	Pouco aplicado
0	Não Aplicado

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Para a análise comparativa entre as respostas dos empresários e dos juízes trabalhistas aplicou-se o método Estocástico de Wilder, recomendado para análise de escalas imprecisas e valores atribuídos a partir das opiniões de entrevistados (Meireles, 2020). Complementarmente, para análise das dimensões agregadas, aplicou-se a estratificação pelo método Nihans (Meireles, 2004). Esse método propicia a classificação de elementos, realizando a divisão de um conjunto numérico e vários outros subconjuntos, ou seja, útil para divisão de uma população de dados em subgrupos.

3. RESULTADOS

Nesta seção são apresentadas as percepções dos vinte e um empresários de pequenas empresas do Estado de São Paulo e dos cinco juízes trabalhistas da primeira instância da Justiça do Trabalho do Estado de São Paulo com relação à reforma trabalhista de 2017. Os empresários, nas entrevistas, expressaram suas percepções quanto às consequências da reforma trabalhista na operação de suas empresas, enquanto os juízes contribuíram analisando o impacto da reforma em termos de ocorrência dos temas nas ações trabalhistas interpostas, ou seja, contendas entre empregado e empresas.

A Tabela 2 elenca os resultados dos questionários aplicado aos entrevistados, referente aos seis temas da reforma trabalhista nas perspectivas destes dois grupos de atores.

Tabela 2 - Reforma trabalhista na perspectiva de empresários e juízes trabalhistas

Tema	Resposta	EMPRESÁRIOS (n= 21)		JUÍZES (n= 5)	
		Quantidade de Respondentes	Resultado dos Empresários	Quantidade de Respondentes	Resultado dos Juízes
TERCEIRIZAÇÃO	Não aplicam	13	-5	5	-5
	Aplicam	8		0	
TELETRABALHO	Não aplicam	17	-5	5	-5
	Aplicam	4		0	
TRABALHO PARCIAL E INTERMITENTE	Não aplicam	16	-10	4	-3
	Aplicam	5		1	
DIVISÃO DE FÉRIAS EM TRÊS PERÍODOS	Não aplicam	9	3	1	3
	Aplicam	12		4	
ACORDOS TRABALHISTAS SEM INTERMEDIACÃO	Não aplicam	1	19	0	5
	Aplicam	20		5	

ACORDO DEMISSÃO A PEDIDO DO EMPREGADO	Não aplicam	13	-4	3	-1
	Aplicam	8		2	

Fonte: Elaborado pelos Autores (2023)

Os resultados indicam que os temas mais aplicados pelas pequenas empresas são a Divisão de férias em três períodos e o Acordos trabalhistas sem intermediação. Os demais temas apresentam baixa adesão pelos empresários e os que aplicam são de segmentos específicos para os quais os tais temas são benéficos. Exemplos de aplicação específica é o Trabalho parcial e intermitente para o setor de restaurantes e o Teletrabalho para pequenas empresas prestadoras de serviços, conforme cálculo do índice de Nihans (Meireles, 2004).

Como resultante da análise de conteúdo dos textos provenientes das entrevistas com os empresários das vinte e uma pequenas empresas, identificou-se treze consequências da aplicação dos Temas da reforma trabalhista. Estas foram denominadas de dimensões agregadas conforme a estratégia Grounded Theory (Gioia et al, 2013) e resultaram da codificação aberta de cento e dezesseis unidades de contexto.

Na codificação aberta foram determinados quarenta e dois significados atribuídos que, posteriormente, foram consolidadas em treze dimensões agregadas na codificação axial. Não foi realizada a codificação seletiva, visto seu caráter não obrigatório.

A Tabela 3 associa os seis temas da reforma trabalhista às dimensões agregadas encontradas, ou seja, as consequências da reforma trabalhista segundo a perspectiva dos empresários das pequenas empresas.

Tabela 3: Interação entre as dimensões agregadas identificadas e os temas

Dimensões Agregadas	TEMAS						Total
	Terceirização	Teletrabalho	Trabalho parcial e intermitente	Divisão de férias em 3 períodos	Acordos trabalhistas s/ intermediação	Acordo de demissão a pedido	
Qualidade de vida dos empregados		③	①	①	③	③	11
		①		①			2
Finanças corporativas	④	②	②	①		①	8
			①	①			3
Flexibilidade organizacional	③		①	④	⑧		16
		②	⑦				9
Planejamento de carga horária				⑤	⑨		5
			②				11
Cultura e valores empresariais		②	⑤				7
Informações sobre reforma		③		③			6
Qualidade de produtos e serviços		④					4
Engajamento dos empregados		③					3
Estrutura física necessária			⑧				8
Base legal				①		①	2
Acordo entre as partes						①	1
Clima organizacional					③	⑤	8
Ritmo de trabalho	①				⑥		7
Empresários que não responderam por desconhecerem o Tema			2	2		11	
Total	8	13	5	16	4	15	10
					9	20	1
						8	2

Legenda: ① Consequência positiva ① Consequência negativa

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Para a avaliação da aplicação dos temas, foi calculado o Grau de Aderência (GA) pelo Estocástico de Wilder, técnica eleita para análise dos valores atribuídos às unidades de contexto. Os resultados apresentados na Tabela 4 indicam, sob o ponto de vista dos empresários de pequenas empresas e dos juízes trabalhistas, que os temas da reforma trabalhista têm sido aplicados.

Os resultados demonstram que as dimensões agregadas mais significativas são: “Divisão de férias em 3 períodos” (GA=52.38) para empresários e (GA=80.00) para juízes trabalhistas e “Acordos trabalhistas sem intermediação” (GA= 95.24) para empresários e (GA=100) para juízes trabalhistas.

Tabela 4: Resultados e interpretação da aplicação do Estocástico de Wilder para as respostas dos empresários e juízes.

GA Wilder / Interpretações	Temas da reforma trabalhista					
	Terceirização	Teletrabalho	Trabalho parcial e intermitente	Divisão das férias em 3	Acordos trabalhistas	Demissão a pedido empregado
GA Wilder Empresários	38,04	19,04	19,04	52,38	95,24	33,33
Interpretação para empresários	Discordância desprezível quanto a aplicação	Discordância Moderada quanto a aplicação	Discordância Moderada quanto a aplicação	Concordância Baixa quando a aplicação	Concordância muito forte quanto aplicação	Discordância desprezível quanto a aplicação
GA Wilder Juízes trabalhistas	0	0	20	80	100	40
Interpretação para juízes	Discordância muito forte quanto a aplicação	Discordância muito forte quanto a aplicação	Discordância moderada quanto a aplicação	Concordância substancial quanto aplicação	Concordância muito forte quanto aplicação	Discordância desprezível quanto a aplicação

Fonte: Elaborado pelos Autores (2023)

A análise estatística confirma que não há diferença significativa entre os valores de GA Wilder entre empresários e juízes. Trata-se de aplicar o teste t para amostras pareadas de variáveis numéricas, cuja distribuição não difere significativamente da distribuição normal (Teste de Liliefors, p -value não significativo). Pode-se afirmar, ao nível de significância de 0.05, que não há diferença significativa entre as percepções dos empresários e dos juízes expressas pelos graus de aderência de Wilder quanto à aplicação dos temas da reforma trabalhista. (Teste t para amostras pareadas, p -value bilateral = 0,7719, $t=0,3061$, $gl=5$).

5. DISCUSSÕES

A reforma trabalhista de 2017, alterou diversos tópicos da CLT, entretanto em apenas 2 deles as MPEs foram priorizadas; o primeiro tópico concerne ao valor da multa por manter empregados não registrados, R\$3.000,00 por empregado no caso de empresas de médio e grande porte. Para as MPEs a multa é reduzida a R\$800,00 por empregado. O segundo tópico é relativo ao depósito recursal, que para as MPEs é reduzido pela metade do valor (Lei n. 13.467/2017). Mesmo evidenciada a falta de foco às pequenas empresas, a reforma trabalhista trouxe possibilidade de contribuições positivas a estas empresas, quando analisadas as principais alterações. Os temas que mais contribuíram positivamente às pequenas empresas foram relativos ao acordo sem intermediação sindical e à possibilidade de divisão das férias em até 3 períodos.

O tema Acordos trabalhistas sem intermediação sindical foi apontado pelos empresários e juízes trabalhistas como o tema da reforma trabalhista de maior relevância para as pequenas empresas. Apontam ainda que foi o tema com maior adesão e, conseqüentemente, maior contribuição positiva às pequenas empresas. Houve o relato de apenas um empresário que ainda envolve instituições sindicais em negociações com os empregados, temendo retaliações sindicais junto aos empregados. Os empresários das pequenas empresas indicam que houve significativa simplificação nas negociações, que se tornaram mais ágeis, facilitadas e dinâmicas, contribuindo positivamente com o atendimento às demandas dos empregados e refletindo positivamente na qualidade de vida dos empregados. As demandas de clientes são mais facilmente atendidas quando há negociações sem intermediários, pois caso seja necessário utilizar-se de horas extras, os pequenos empresários podem negociar de forma mais ágil com os empregados, em conformidade legal. A negociação sem intermediários propicia celeridade ao ritmo de trabalho, nas tomadas de decisões e formalização de negociações trabalhistas em menor tempo, se comparado ao tempo demandado anteriormente, quando era necessária a anuência do sindicato nas negociações entre empregados e empresários para sua efetivação. A flexibilidade organizacional é favorecida pelos acordos sem intermediação, pois há agilidade e simplificação das negociações, que são realizadas de forma rápida uma vez que não envolvem terceiros, cujos interesses podem ser difusos aos demais atores. Os acordos sem intermediação também impactam o clima organizacional, possibilitando relações mais próximas aos empregados, facilitando as negociações por meio de discussões mais frequentes, de forma aberta e transparente. A qualidade de vida dos empregados é beneficiada pelos acordos sem intermediação sindical, pois as demandas dos empregados, tais como a compensação de feriados ou alteração do horário de intervalo ou do início e fim das jornadas são negociadas e implementadas mais rapidamente e atendendo aos dispositivos da nova legislação trabalhista. Esta melhora na qualidade de vida dos empregados tem reflexos positivos aos resultados das pequenas empresas, na percepção dos pequenos empresários. Um ponto negativo decorrente de acordos sem intermediação sindical, apontado por um dos empresários entrevistados, refere-se à insegurança jurídica. O empresário teme que haja futuras alterações na legislação atual com eventual retrocesso à regra anterior, que determinava a intermediação sindical.

O segundo aspecto da reforma trabalhista que propiciou mais consequências positivas às pequenas empresas refere-se à possibilidade da divisão das férias em até três períodos, frente aos dois períodos previstos anteriormente. Empresários das pequenas empresas e juízes trabalhistas apontam que houve uma boa adesão das pequenas empresas à divisão de férias em três períodos. Os resultados apontam melhorias na qualidade de vida dos empregados, que podem se planejar para sair de férias de acordo com seus compromissos particulares. Também apontaram maior flexibilidade organizacional, em virtude dos menores tempos de afastamento dos empregados, evitando-se contratações de empregados temporários, que geram ônus aos empresários. Há benefícios no que tange ao planejamento de carga horária, quando as férias são divididas em 3 períodos. Este é beneficiado em decorrência do menor tempo de afastamento dos empregados, reduzindo-se a sobrecarga dos demais. Como consequência negativa, foi apontada pelos empresários a dificuldade ocasionada no planejamento de carga horária dos empregados, uma vez que são mais períodos de férias para gerenciar. Os empresários do segmento de manufatura julgam ser benéfico ao negócio seguirem os períodos de férias de seus principais clientes, que normalmente concedem um período de férias na época das festas de final de ano e outro a critério dos empregados.

Os demais temas da reforma trabalhista podem trazer contribuições positivas às pequenas empresas, entretanto em menor proporção e atingindo menor número de empresas, de segmentos específicos, como por exemplo, bares, restaurantes e casas noturnas, cujos empresários podem utilizarem-se de trabalho parcial ou intermitente, modalidade benéfica ao

segmento. No caso de empresas prestadoras de serviços, a terceirização contribui positivamente, enquanto para as empresas de manufatura acarreta mais desconfortos do que resultados positivos. A modalidade de teletrabalho, que foi evidenciada durante o período pandêmico, apresentou baixa aderência por parte das pequenas empresas, segundo a percepção dos empresários e juízes trabalhistas. Foram apontadas como consequências negativas eventuais custos adicionais advindos da estrutura necessária para os empregados trabalharem a partir de seus domicílios. Empresários indicam que pode ocorrer redução da flexibilidade organizacional, visto que o empregado em casa não responderá com celeridade aos problemas e ocorrências na empresa. Empresários apontaram que, por demandarem instalações físicas produtivas específicas, composta por maquinários e ferramentais, a aplicação do Teletrabalho para a grande maioria dos seus empregados da área produtiva não é possível. Como pontos positivos foram apontados a redução de custos com a estrutura física e transporte de empregados. A Qualidade de vida dos empregados em regime de teletrabalho, segundo os empresários, se configura como uma consequência positiva aos empregado, em decorrência da supressão do tempo de deslocamento ao trabalho, gerando resultados a ambos os atores.

O tema Terceirização também é apontado por empresários e juízes como de baixa aderência pelas pequenas empresas. Treze dos empresários entrevistados apontam a terceirização como contraproducente para as suas empresas. Segundo eles, a terceirização pode gerar consequências negativas aos negócios, devido ao potencial de perda da qualidade de produtos e serviços prestados. Para os empresários, os empregados terceirizados são menos diligentes com a qualidade se comparados com os empregados contratados pelo regime CLT. Os empregados terceirizados podem denotar redução no engajamento, pois usualmente tem maior rotatividade, contrastando com trabalhadores contratados pelo regime CLT. Outra dimensão agregada, associada negativamente pelos empresários ao tema Terceirização é a Qualidade de vida do empregado, em virtude dos menores salários pagos pelas empresas terceirizadas aos seus empregados. Por fim a dimensão agregada Valores e cultura empresarial são prejudicadas em função da falta de vínculo deste empregado junto à empresa em que presta serviços. Os pontos positivos decorrentes do tema Terceirização são a melhora na dimensão agregada Finanças corporativas, pois os salários de empregados terceirizados geralmente são menores. Há também melhora na dimensão Flexibilidade organizacional, devido à simplificação e agilidade nos processos de contratação e desligamento de empregados.

O Trabalho parcial e intermitente foi pouco aplicado nas pequenas empresas. Foi apontado pelos empresários e juízes trabalhistas que esta modalidade de trabalho pode gerar prejuízos aos empregados, em decorrência das incertezas quanto a uma renda mínima. Relativo às finanças corporativas, pode onerar a empresa em virtude dos custos decorrentes do transporte de empregados em horários distintos que podem surgir nesta modalidade. Foi apontado pelos empresários perdas significativas quanto a dimensão Flexibilidade organizacional, pois as empresas não dispõem de estrutura e habilidade para gerirem equipes em horários diferentes e fora do padrão ora estabelecido em suas empresas. O planejamento de carga horária também é prejudicado, devido à demanda por trabalho em tempo integral. Outros empresários demonstraram desconhecimento sobre o tema Trabalho parcial e intermitente, o que impede a aplicação. Neste tema percebeu-se desconhecimento e aversão por parte de empresários do setor manufatureiro quanto a sua aplicação. Como ponto positivo do tema foi notado a possibilidade da liberação de empregados para estudo em horário comercial. Foi apontada também a possibilidade de flexibilidade organizacional para contratações de empregados adicionais em situações de necessidades específicas. E por fim, por intermédio da contratação sob demanda, há impacto positivo no que diz respeito às finanças corporativas, pagamento apenas pelas horas efetivamente trabalhadas pelo empregado.

A demissão a pedido dos empregados, segundo a percepção de Juízes trabalhistas e empresários das pequenas empresas, tem baixa ocorrência de solicitação pelos empregados, muitos empresários relataram que não receberam pedido de demissão desde a reforma trabalhista em 2017. Os empresários que relataram consequências negativas da modalidade, afirmaram que não a aplicariam em nenhuma hipótese, visto que geraria custos adicionais ao desligamento de empregados que pedem demissão. Os empresários defendem que não deveriam ser onerados com ônus adicional nesta ocasião, ou que não realizam planejamento financeiro para cobrir tais solicitações. Outros afirmam que os empregados não aceitam a redução da multa sobre o FGTS a apenas 20%, logo não pleiteiam a modalidade aos empresários. Como consequências positivas do acordo de demissão foram apontadas a melhoria na dimensão Clima organizacional, pois empregados desmotivados e decididos a se desligarem da empresa tem o processo facilitado. Isso reduz a ocorrência da desídia, que geralmente acarreta meses ou até mesmo anos de ineficiência produtiva do empregado, culminando em sobrecarga a seus colegas, até que o empregado alcance o seu intento de ser dispensado. Por fim, foi apontado melhora na dimensão Qualidade de vida dos empregados, pela possibilidade de desligamento da empresa recebendo 80% do FGTS e 20% de multa, o que pode contribuir com seus projetos particulares.

6. CONCLUSÃO

As pequenas empresas, muitas vezes, não têm ao seu dispor recursos financeiros, suporte e orientação jurídica para que seja avaliada a legislação trabalhista e aplicada de forma a contribuir positivamente. Desta forma as pequenas empresas saem em desvantagem quando comparadas com as médias e grandes empresas, que possuem acesso a suporte jurídico, o que culmina em maior domínio e aplicação das alterações legais. Apesar destas limitações, observa-se que os temas Divisão de férias em três períodos e Negociação direta sem intermediação têm sido aplicados pelas pequenas empresas. Para o tema Negociação sem intermediação, observa-se que ele é fundamental para a flexibilidade organizacional. É ele que potencializa um dos pontos fortes da pequena empresa, auxiliando a reduzir ou mesmo aniquilar problemas de comunicação com seus empregados nas negociações, principalmente de jornadas, intervalos entre refeições e compensações. O ritmo de trabalho também é potencializado quando aplicado o tema Negociações sem intermediação, pois as alterações que precisam ser negociadas com os empregados são concluídas de forma célere, possibilitando que as MPEs atendam às demandas do mercado. O tema Divisão de férias em três períodos é igualmente importante às pequenas empresas, dando flexibilidade organizacional em termos de planejamento de carga horária ao propiciar aos empresários períodos de menor afastamento dos seus empregados e, como consequência, reduz-se ou suprime-se a contratação de substitutos, propiciando a redução de custos. Os empresários ainda podem conceder férias em períodos de menor demanda, adequando as férias a estes períodos.

Importante destacar que todos os temas abordados na nova legislação trabalhista não têm gerado transtornos ou impactos às empresas, não constituem pontos de geração de novos problemas para as pequenas empresas. Os índices de judicialização relacionados à reforma trabalhista (TST, 2022) são baixos, indicando baixa discordância entre empresários e empregados. Para os empresários, a reforma trabalhista traz opções que flexibilizam a aplicação das regras da legislação trabalhista, oficializando algumas práticas anteriormente já existentes nas pequenas empresas, mas não previstas na legislação. Em suma, ajudar a mitigar os riscos trabalhistas que pairavam sobre as pequenas empresas.

As novas práticas autorizadas pela nova legislação trabalhista trazem resultados positivos, como a flexibilidade, celeridade, facilidade de planejamento e diminuição de custos. Como toda

ação de aprimoramento, também há incidência de novos desafios e dificuldades, como planejamento em caso de divisão das férias, dificuldade de gestão de pessoas atuando em teletrabalho, e prejuízos à cultura organizacional em caso de terceirização.

Quanto às limitações, esta pesquisa analisou a reforma trabalhista de 2017 sob a ótica do empresário da pequena empresa, não abrangendo a percepção de empresas de outro porte, como as médias ou grandes empresas brasileiras. Outra limitação é quanto à consulta a juízes de primeira instância que possuem visão mais periférica e pragmática. A consulta a magistrados de instâncias superiores poderia trazer percepções diferentes. A amostragem obtida para a pesquisa, constituída de pequenos empresários, em sua maioria com ensino superior completo, constitui-se uma limitação de pesquisa, pois empresários sem esta formação poderiam ter percepções diferentes frente à reforma trabalhista. Todas estas limitações se configuram como propostas para continuidade da presente pesquisa.

REFERÊNCIAS

Abdala, J. P. N., & Loos, M. J. (2019). Os impactos da reforma trabalhista para o trabalhador, empresas e sindicatos: Uma análise da lei 13.467/2017. *Journal of Perspectives in Management–JPM*, 3(1), 29-40.

Balbinot, C. (2010). CLT–Fundamentos ideológico-políticos: fascista ou liberal-democrática. *Porto Alegre: Editora Memorial do TRT da 4ª Região*, 16.

Cardoso, A., & Azaïs, C. (2019). Reformas trabalhistas e seus mercados: uma comparação Brasil-França. *Caderno CRH*, 32, 307-324.

Carneiro, A. S. (2018). Impactos da reforma trabalhista, lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, no direito societário.

Corbin, J. M., & Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative sociology*, 13(1), 3-21.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Projeto de pesquisa-: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Penso Editora.

da Silva, C. C. M. (2012). A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil. *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional*, 4(7), 274-301.

da Silva Leite, C. K., Andrade, D. P., & da Fonseca, F. C. P. (2021). Public policies, Neoliberalism and Democracy: agendas for public management/POLÍTICAS PÚBLICAS, NEOLIBERALISMO E DEMOCRACIA: AGENDAS PARA A GESTÃO PÚBLICA/Políticas públicas, Neoliberalismo y Democracia: agendas de gestión pública. *Cadernos de Gestão Pública e Cidadania*, 26(85), NA-NA.

de Oliveira, J. M., de Bittencourt, J. A., Matsumoto, A. S., de Andrade, V. M. V., & Moraes, B. (2016). A influência da legislação trabalhista na gestão das pequenas empresas no Brasil.

de Oliveira, L. J., & de Figueiredo, M. F. (2017). A reforma trabalhista e liberdade contratual: O direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 8(3), 93-121

de Sordi, J. O. (2017). *Desenvolvimento de projeto de pesquisa*. Saraiva Educação AS.

Ensslin, L., Ensslin, S. R., & Pinto, H. D. M. (2013). Processo de investigação e Análise bibliométrica: Avaliação da Qualidade dos Serviços Bancários. *Revista de administração contemporânea*, 17, 325-349.

Galvão, A., Castro, B., Krein, J. D., & Teixeira, M. O. (2019). Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno Crh*, 32, 253-270.

GEM – Global Entrepreneurship Monitor. (2023). Global Entrepreneurship Monitor 2019/2020 Global Report. <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50443>.

Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational research methods*, 16(1), 15-31.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2017). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge.

Justen, A., & Gurgel, C. (2021). Neoliberalismo, queda da taxa de lucro e política pública do trabalho no Brasil. *Cadernos Gestão Pública E Cidadania*, 26(85).

Krein, J. D. (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo social*, 30, 77-104.

Krein, J. D., Gimenez, D. M., & dos Santos, A. L. (Eds.). (2018). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Curt Nimuendajú.

Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. (2017, 13 de Julho). Dispõe sobre a consolidação das leis do trabalho (CLT).

Meiros, M. (2004). Instrumentos de gestão de planejamento estratégico. *SCARPI, MJ Gestão de clínicas médicas*. São Paulo: Futura, 636-670.

Meiros, M. (2020). Análise de escala Likert pelo Estocástico de Wilder. *Revista da Micro e Pequena Empresa*, 14(3), 1-2.

Mello, P. L., de Almeida Guerra, R. M., Bertollo, D. L., & Camargo, M. E. (2018). Jornada de trabalho flexível: um estudo por meio da análise de cluster. *Pensamento & Realidade*, 33(1), 52-69.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.

Otoni, B., & Barreira, T. (2021). Projetando o Impacto da Reforma Trabalhista Brasileira. *Economic Analysis of Law Review*, 12(1), 79-101.

Ramalho, J. R., Santos, R. S. P. D., & Rodrigues, I. J. (2019). Mudanças na legislação trabalhista, sindicato e empresas multinacionais. *Caderno CRH*, 32, 343-359.

Sobreira Filho, E. F., Martini, S., & Neto, R. T. (2019). Globalização econômica e impasses acerca da abordagem interdisciplinar na flexibilização do direito do trabalho. *Relações Internacionais no Mundo Atual*, 3(24), 94-110.

[Tribunal Superior do Trabalho. \(2022\). Relatório Geral da Justiça do Trabalho. Site Tribunal Superior Trabalho, 2022.](https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807)
[https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807.](https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807)

Van Landuyt, Y., Dewaelheyns, N., & Van Hulle, C. (2017). Employment protection legislation and SME performance. *International Small Business Journal*, 35(3), 306-326.

APÊNDICE A – QUESTÕES APRESENTADAS AOS EMPRESÁRIOS DE PEQUENA EMPRESA

Tema: Terceirização da atividade

Após a reforma trabalhista de 2017 sua empresa passou a contratar terceiros para realização de atividade-fim da empresa?

Tema: Teletrabalho

Após a reforma trabalhista de 2017 sua empresa passou a permitir o teletrabalho?

Tema: Trabalho parcial e intermitente

Após a reforma trabalhista de 2017 sua empresa passou a contratar empregados em jornada parcial? E para trabalho intermitente?

Tema: Divisão das férias em três períodos

Após a reforma trabalhista de 2017 sua empresa passou a permitir ou aplicar a divisão das férias em mais de um período?

Tema: Acordo trabalhista sem intermediação sindical

Após a reforma trabalhista de 2017 sua empresa passou a firmar acordos com os empregados, sem o envolvimento sindical?

Tema: Demissão a pedido do empregado

Após a reforma trabalhista de 2017 sua empresa passou a firmar acordos com os empregados para demissão a pedido deles, com pagamento de 20% do FGTS?

APÊNDICE B – QUESTÕES APRESENTADAS AOS JUÍZES TRABALHISTAS

Gostaríamos de saber a percepção de vossa excelência quanto a adoção destas seis práticas autorizadas pela reforma trabalhista de 2017 no contexto específico das micro e pequenas empresas (MPE). Para isso, gostaríamos que vossa excelência indicasse as práticas percebidas como “pouco-aplicadas” ou mesmo “não-aplicadas”, indicando as possíveis razões para tal. Da mesma forma, por favor, informe as práticas que vossa excelência percebe como “amplamente-adotadas”, indicando as possíveis razões para tal.

Como vossa excelência percebe a reforma trabalhista? Trouxe consequências positivas ou negativas para os pequenos empresários? Quais?

Para a Justiça do Trabalho, quais foram as principais implicações da reforma trabalhista de 2017 relacionadas aos 6 temas listados acima?