

**REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS PARA OS
GESTORES DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DA CIDADE DE
SIMONESIA/MG**

Autor: Renata Caroline Figueiredo

Orientador: Otávio Araújo de Carvalho

***Curso: Ciências Contábeis Período: 8º Área de Pesquisa: Reforma
trabalhista***

Resumo: O estudo teve como objetivo abordar sobre os impactos da reforma trabalhista nas microempresas de Simonésia-MG, identificando diversos fatores de impacto, em aspectos como: rentabilidade, nível de contratação dos funcionários, nível de motivação, e em ferramentas de gestão administrativa. A metodologia utilizada foi a pesquisa por meio de questionário com gestores, visando identificar os fatores de impacto nas microempresas. Os resultados indicaram que a reforma trabalhista trouxe impactos para as microempresas de Simonésia-MG, aumentando o nível de contratação de funcionários, a rentabilidade, o nível de dificuldade em fazer o balanço financeiro, e o nível de motivação dos funcionários.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista; Microempresas, Gestão Empresarial, Gestão Contábil; Redução de Custos.

1 - INTRODUÇÃO

A lei 13.467 foi publicada em 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), popularmente conhecida como reforma trabalhista, tem o propósito de aprimorar alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Decreto-lei 5.452/1943 (BRASIL, 1943).

A lei da reforma trabalhista entrou em vigência em 11 de novembro de 2017, causando mudanças significativas no mercado de trabalho, nas empresas, e nos direitos dos trabalhadores.

Apesar das mudanças, existem discordâncias sobre a reforma trabalhista, tendo em vista para alguns a modernização e a geração de emprego; enquanto outros acreditam que a vulnerabilidade dos direitos trabalhistas, gerando um debate entre os defensores e opositores (MARCHESAN, 2017).

Do lado dos que apoiam a reforma, é enfatizado que a proposta da Lei ocasiona aumento de vínculos empregatícios nas empresas. No entanto em meio às controvérsias alguns autores questionam se a mudança da lei é o suficiente para impactar na contratação de trabalhadores, como é o caso de Lúcio (2018, p.6) ao dizer que “a reforma laboral é sempre alardeada como redentora do emprego. O ano de 2018 insistiu em não dar as evidências àqueles que tinham essa fé.”

Portanto, o aumento da contratação de trabalhadores por influência da reforma trabalhista não é um consenso, e é um dos impactos que cabe saber se ocorreu ou não nas microempresas de Simonésia-MG.

Sobre o aumento da rentabilidade das empresas com a reforma trabalhista, Nascimento (2018) afirma que também há controvérsias, onde um lado defende que a reforma proporcionará redução de custos com encargos, consequentemente aumentando os lucros, e outro defende que a fragilidade do trabalho, bem como dos salários, faz com que os trabalhadores tenham menos renda. Com menor renda para os trabalhadores comprarem, o consumo diminui, afetando assim as vendas e os lucros.

Outro fator é que as grandes empresas possuem uma capacidade maior de sobressair às mudanças legislativas, pois possuem mais tempo para planejar e recursos, diferentemente das micro e pequenas empresas que são as que representam 99% do número total de empresas do Brasil (SEBRAE, 2012).

Esse fator pode não trazer tantos benefícios para as microempresas quanto poderiam ter, quando comparado as grandes.

Além disso, segundo a Secretaria de Micro e Pequenas empresas, as organizações que representam este grupo são 84% com a geração do emprego e da renda, enquanto 16% são representados pelas grandes empresas (MORENO, 2015).

Apesar de ter alta representatividade no mercado de trabalho, os micros e pequenas empresas são suscetíveis a falta de recursos, informações e até o conhecimento do planejamento de seus negócios é escasso, isso porque as microempresas, em relação às grandes, possuem menores recursos, restrições de contratação, e menores estruturas operacionais, o que pode fazer com que aproveitem menos dos benefícios das reformas em relação às grandes empresas (ANDRADE, 2003)

Em meio a tantas controvérsias e pontos duvidosos, torna-se pertinente fazer um estudo e explorar como esse processo ocorreu nos pequenos negócios, de modo, a saber, os impactos da reforma trabalhista, no dia a dia, das microempresas da cidade de Simonésia-MG, sobre desenlace de seus gestores.

Tendo uma perspectiva sobre a interferência da reforma na rotina de gestão dessas empresas, quais os pontos positivos e negativos como foram à adaptação,

pois “nas pequenas empresas, percebe-se que os modelos de gestão de pessoas consideram a dinâmica própria vivenciada, sendo produzidos e exercitados a partir de um conjunto de práticas que se dão muito no cotidiano de trabalho” (SILVA; SCHEFFER, 2015, p. 94).

Portanto, o problema dessa pesquisa é: Quais os impactos da reforma trabalhista nas microempresas de Simonésia-MG de acordo com a perspectiva dos gestores?

Dessa forma, baseando-se no que foi apresentado acima, o objetivo dessa pesquisa é identificar quais foram os impactos da reforma trabalhista na gestão de micro e pequenas empresas da cidade de Simonésia-MG sobre a perspectiva dos gestores das organizações.

Este trabalho se justifica pela notoriedade dos impactos econômicos e sociais, advindos da alteração trabalhista na relação entre empregados e empregadores, e com a grande importância na sociedade na realidade das empresas.

Ainda, tem-se como relevância para a justificativa o equilíbrio entre a situação dos trabalhadores e a saúde financeira das empresas, sendo importante apresentar do ponto de vista acadêmico a correlação entre os impactos na gestão empresarial das microempresas, para saber os impactos ocorridos no mercado.

Portanto é de extrema importância escutar, envolver e entender o ponto de vista individual de cada gestor que estão envolvidos com a realidade do desenvolvimento econômico social e cultural da cidade e da região, para saber se de fato a reforma trabalhista trouxe impactos positivos às empresas, negativos, e quais são esses impactos.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Referencial Teórico

2.1.1. Microempresas no Brasil e Direitos

As micros e pequenas empresas tiveram reconhecimento no Brasil a partir de 1980, sendo uma das principais fontes geradoras da renda familiar.

São responsáveis também pelo aumento da taxa de emprego ajudando a acelerar a economia do país, com a queda dos empregos formais e o crescimento de empresários donos do seu próprio negócio, contribuindo, além disso, na redução do trabalho informal (SILVA; SCHEFFER, 2015).

Nesse período de 1980 também foi publicada a Lei 7.256 de 27 de novembro de 1984, como intuito de estabelecer tratamento diferenciado, simplificando e trazendo benefícios para as microempresas, onde essas diretrizes foram operacionalizadas em grande parte pelo primeiro Centro Brasileiro de Assistência Gerencial à Pequena Empresa (CEBRAE) em 1972, que foi alterado para o Serviço brasileiro de apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) em 1990. Nesse período, foram ampliados os recursos econômicos e sociais, contando com ações institucionais como linhas de créditos no Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego entre outras voltadas para pequenos negócios (SILVA; SCHEFFER, 2015).

É notória a importância que as micros e pequenas empresas têm na estrutura econômica brasileira, conforme evidencia o IBGE (2003) sobre a contribuição das microempresas no crescimento e desenvolvimento do país, colaborando para a inovação, investimentos, e como alternativa de emprego para uma imensa parcela populacional, atuando não só no desenvolvimento do país, mas também cumprindo

um papel socioeconômico nas taxas de desemprego, influenciando positivamente nesse cenário.

Foi nesse contexto, que entra em vigor a Lei Complementar de nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que por tanto foi instituído o Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte.

Esta Lei Complementar institui normas gerais relacionadas ao tratamento diferenciado às microempresas, dentre eles regime especial de arrecadação de impostos, aspectos relativos ao cumprimento de obrigações trabalhistas, previdenciárias, acesso a crédito para aquisição de bens produtivos, inclusive no que tange aos serviços públicos, e cadastro nacional único de contribuintes referente ao inciso IV do parágrafo único do art.146 da Constituição Federal (BRASIL, 2006).

Esses benefícios e regimes especiais foram concedidos por conta da renda menor dos microempresários, os quais necessitam de apoio, bem como da função socioeconômica que exercem no desenvolvimento do país, além da atuação nos índices de desemprego, não se restringem apenas a esses benefícios, estando também dispensados de: Afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências; anotação das férias dos empregos nos livros de registros; matrícula dos aprendizes nos Cursos de Serviço Nacional de Aprendizagem; de possuir Livro de Inspeção do Trabalho; e de notificar férias coletivas ao ministério do trabalho (BRASIL, 2006).

Esses regimes especiais estão fundamentados pela importância estratégica dos pequenos negócios, por conta da representatividade na economia e expressividade no montante da geração de emprego. Conforme apresenta o “Anuário do trabalho nos pequenos negócios: 2015”, disposto pelo SEBRAE, é citado que o segmento representou em 2015 cerca de 6,8 milhões de empregos, abarcando no total 17,2 milhões de empregos formais, mesmo em um cenário de crise econômica houve um papel significativo na geração de empregos (SEBRAE, 2017).

O crescimento da quantidade de microempresas, ainda de acordo com o SEBRAE (2017), entre 2005 e 2017 foi de 27,5%, e o de empregos formais 55,3%, constituindo em 2015 cerca de 54% dos empregos formais não-agrícolas do Brasil, e quase 44% dos salários pagos.

A necessidade de estabelecer regimes especiais aos setores trabalhistas mais desfavorecidos, bem como sistemas diferenciados de previdência, são consequências do trabalho assalariado, advindo em seus primórdios da revolução industrial, que trouxe mudanças significativas no contexto econômico e social, tendo como característica a amenização do trabalho passado do trabalho artesanal para o assalariado. Desse modo subjetivando todas as transformações, houve uma “crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho” (CASSAR, 2017, p. 11), surgindo assim o Direito do Trabalho, no qual foram legitimados todos os direitos trabalhistas, que garantia o mínimo de segurança para os trabalhadores, que passou a ser usada de forma ilimitada e degradante, com a iniciativa de amenizar as distorções econômico-social e desbravar a relação à burguesia industrial, financeira e o proletariado (CASSAR, 2017; DELGADO, 2013).

Estes direitos são afirmados como meio de se garantir a estabilidade social, econômica, a seguridade, forma de atenuar e resolver conflitos, e instituir obrigações, de modo que as condições de trabalho, e de empreender no mercado, não se tornem ainda mais injustas e precárias (CASSAR, 2017).

Assim, percebe-se que entre a reforma trabalhista e a gestão empresarial, mais especificamente das microempresas, há uma forte relação, influências, e efeitos, sendo pertinente analisar os impactos das mudanças normativas na vida econômica, bem como isso reflete na gestão contábil desses negócios, sendo importante ter o

entendimento de quais são essas mudanças e quais são os impactos no meio empresarial.

2.1.2. Mudanças dos direitos trabalhistas na história e readaptação das empresas

No Brasil, as consolidações das Leis do Direito do trabalho só podem ser consideradas como marco inicial depois da extinção da escravatura, que foi o ano de 1888, isso porque ainda que pudesse existir antes dessa data relações empregatícias, ainda assim não havia sistematização das condições garantindo as condições trabalhistas, onde a Lei Áurea configurou os pressupostos do que posteriormente foi se consolidar como Direito do Trabalho, com as devidas garantias a dignidade humana e relações laborais mais justas e menos degradantes (DELGADO 2013).

Ainda no que diz respeito aos direitos trabalhistas, outro aspecto importante que contribuiu para evoluir na garantia dos direitos, bem como os princípios que alteraram radicalmente a realidade empresarial, produtiva, e econômica do país, impactando na vida corporativa, foi o estabelecimento da Constituição Trabalhista, onde se configurou a “fase da institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945)” (DELGADO, 2017, p. 105).

Nessa fase, houve a promulgação dos direitos sociais, bem como uma sistematização das leis em um único texto (CLT), integrando os fundamentos normativos em um conjunto de direitos que garante uma dignidade maior para os trabalhadores, além de possibilidades de resolver conflitos através da via judicial, balanceando as relações entre patrão-empregado. (CASSAR, 2017).

Sendo assim por meio da Constituição República Federativa do Brasil de 1988, os direitos trabalhistas para trabalhadores urbanos e rurais foram nivelados, visando sua melhoria de condição social, encontram-se presentes no art. 7º em que trata sobre os direitos dos cidadãos e sua dignidade laboral (BRASIL, 1988).

Percebe-se, então, que o Direito do Trabalho não serve apenas para o funcionamento do sistema econômico e vida corporativa, mas também para fixar “controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia” (DELGADO, 2017, p.79).

Essas mudanças nas leis trabalhistas que ocorreram ao longo da história, levam as empresas à necessidade de readaptar seus processos gerenciais, impactando na realidade administrativa e gerencial, sendo que algumas dessas mudanças são nos “conceitos de gestão adotados, onde são obrigadas a mudar constantemente de conceitos, de tecnologia, de processos, de competências, de locais, mudar para inovar e, principalmente, para continuar a existir no mundo contemporâneo” (SILVA, 2013, p.12).

Com a reforma trabalhista de 2017 não deve ser diferente, havendo a mesma necessidade de readaptação das empresas em meio às mudanças nas “regras do jogo”, podendo impactar em seus processos gerenciais, administrativos, financeiros e produtivos.

2.1.3. Impactos da reforma trabalhista nas empresas

Na literatura há estudos que também abordam sobre os impactos da reforma trabalhista na realidade das empresas.

Em estudos anteriores sobre o tema, por exemplo, mudanças foram identificadas no cotidiano das empresas analisadas por outros autores após a reforma trabalhista, bem como na atuação do profissional contábil.

Dentre essas mudanças, em um estudo realizado por Moura identificou-se mudanças que impactaram na “elaboração de demonstrativos de pagamento (contracheques) dos empregados, registro de férias, negociação de acordos coletivos, e análise de jornadas de trabalho” (MOURA, 2018, p.26)

Ainda de acordo com estudo do autor, Moura (2018) identificou impactos também na realidade da gestão das empresas, aspectos gerenciais como a elaboração do registro do trabalhador, contrato de trabalho, cálculo de jornada de trabalho, cálculo de horas extras, definição do período de descanso, férias, proteção do trabalho da mulher, organização sindical, e convenções coletivas.

No mesmo estudo, outro impacto notado no meio corporativo após a reforma é que o contador ganhou mais destaque neste ambiente, de modo a auxiliar ainda mais os gestores nos cálculos de férias, horas extras, e até mesmo contratos de trabalho (MOURA, 2018).

A principal ferramenta metodológica usada nesse estudo de Erick de Moura para identificação desses fatores que impactaram nas empresas estudadas foi à pesquisa bibliográfica, buscando obter essas informações através das leis, reportagens, livros e comentários sobre o tema, aderindo o método comparativo, descritivo e explicativo (MOURA, 2018).

Em outro estudo anterior sobre o tema, o qual utilizou o método lógico-dedutivo e análise bibliográfica, impactos também foram identificados, como por exemplo, em estudo realizado por Abdala e Loos, realizado em 2019, identificando que a reforma trabalhista possibilitou redução nos custos das empresas, bem como redução de gastos, através dos contratos de trabalho intermitente, negociações de horas extras, e terceirização, tendo um impacto financeiro e na rentabilidade das empresas (ABDALA, 2019).

Em um terceiro estudo anterior, este feito por Rodrigo Gussão Medeiros, publicado na Universidade Federal do Rio Grande Norte, o autor expõe um impacto negativo que cabe citar, que diz respeito a um dos aspectos mais importantes que há em uma empresa, se não o mais: O trabalhador. No que diz respeito aos trabalhadores, que são essenciais para os processos produtivos das empresas, Medeiros (2019) identifica que a realidade do trabalho nas empresas se alterou de forma radical, aumentando a fragilidade, havendo impactos negativos nesse quesito da realidade corporativa, tais como aumento da jornada de trabalho, redução do tempo de descanso, férias e salários.

Cabe, portanto, saber quais são os principais impactos nas empresas de Simonésia-MG, podendo ser idênticos ou não aos que foram percebidos em estudos anteriores, haja vista que cada local tem suas peculiaridades, características culturais próprias, e formas diferentes de modelos de contrato.

2.2. Metodologia

A pesquisa, inicialmente, utiliza da abordagem qualitativa no referencial teórico, aderindo como principal ferramenta de obtenção de dados a pesquisa bibliográfica, mais especificamente livros, monografias, artigos em sites, e leis trabalhistas de publicação governamental.

De acordo com Lakatos (2003, p.158) “a pesquisa bibliográfica é um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema.”

Para realizar a apresentação das informações bibliográficas convergindo com o tema, referências de várias fontes foram usadas, montando o argumento de forma lógica.

Utilizou-se as informações de fontes diversas de modo a embasar o que se pretende expor ao longo da pesquisa, obtendo das fontes bibliográficas apenas os trechos que convergem com o tema e com a linha lógica argumentativa, aderindo, portanto, o método descritivo, o qual de acordo com Lakatos (2003, p.69) “faz referência às partes mais importantes, componentes do texto. Utiliza frases curtas, cada uma correspondendo a um elemento importante da obra.”

Ainda na parte do referencial teórico, o método histórico foi utilizado, mostrando a gênese das leis trabalhistas, algumas mudanças ao longo do tempo, exposição de leis que vieram antes da Reforma Trabalhista, e como essas mudanças levam a necessidade adaptação das empresas, impactando-as. “O método histórico consiste em investigar acontecimentos, processos e instituições do passado para verificar a sua influência na sociedade de hoje” (LAKATOS, 2003, p.107).

Para a coletada de dados da fase seguinte da pesquisa, onde se buscou descobrir os impactos da reforma trabalhista nas microempresas da cidade de Simonésia-MG, foi utilizado como instrumento questionários em plataformas digitais, onde donos de microempresas responderam diversas perguntas para ser possível a obtenção de dados sobre os impactos ocorridos nas microempresas de Simonésia-MG.

O universo pesquisado na coleta de dados da pesquisa em questionário se compõe de microempresas da cidade de Simonésia-MG dos mais diversos setores, perfazendo um universo total de 127microempresas. Lakatos (2003) define que a amostra deve perfazer, no mínimo, de 5% a 10% do universo pesquisado.

Seguindo essa definição para delimitar o tamanho da amostra, a quantidade de microempresas analisadas perfaz uma amostra de 30 microempresas, o que corresponde a 24% da amostra, 14% acima da margem mínima definida por Lakatos, pois quanto maior a amostra maior tende a ser a assertividade.

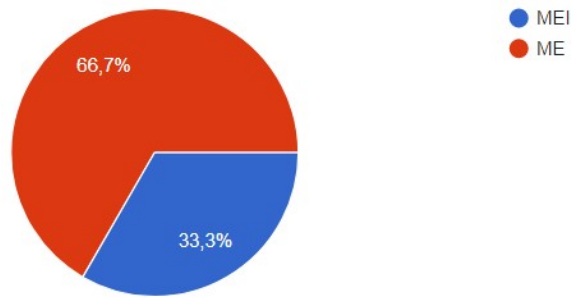
A apresentação dos resultados segue um modelo quantitativo e estatístico, além de análise qualitativa.

2.3. Discussão de Resultados

O questionário foi aplicado em 30 microempresas de Simonésia MG, compondo MEI e ME, de modo a obter informações sobre os impactos da reforma trabalhista. Diversos itens de possíveis impactos foram pesquisados, dentre eles: Rentabilidade, Índice de contratação pós-reforma, nível de motivação dos funcionários, gestão financeira, dentre outros.

A seguir é realizada a apresentação dos resultados, bem como a sua análise:

Gráfico 1 – amostra da pesquisa



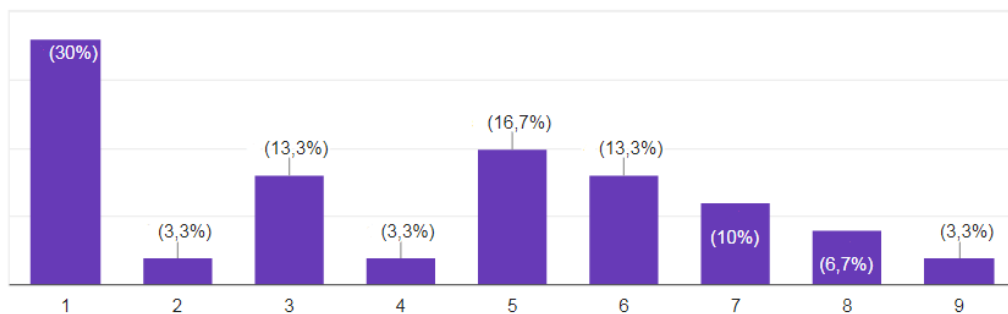
Fonte: Dados da Pesquisa

O universo pesquisado, e a amostra, apesar de serem microempresas, possuem uma diferenciação, entre MEI (Microempreendedores individuais) e ME (Micro Empresas), sendo que 66,7% dos entrevistados dizem ser gestores de ME, e 33,3% de MEI. Portanto essas diferenças precisam ser consideradas na análise seguinte sobre os fatores de impacto.

O gráfico a seguir mostra a quantidade de funcionários das empresas analisadas, sendo que 30% dos respondentes têm apenas um funcionário, e os demais 70% têm dois ou mais.

Identificou-se que as que têm apenas um funcionário são MEI (Micro Empreendedores Individuais), que possuem restrições técnicas, normativas, e legais no limite de contratação.

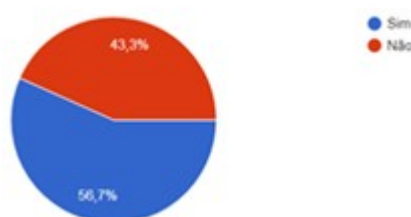
Gráfico 2 – Quantidade de funcionários na amostra



Fonte: Dados da Pesquisa

Para saber se houve impacto da reforma na contratação, buscou-se perguntar na pesquisa se houve aumento na contratação, o que pode ser visto no seguinte gráfico:

Gráfico 3 – Quantidade de microempresas que afirmam ter aumento ou não na contratação de funcionários

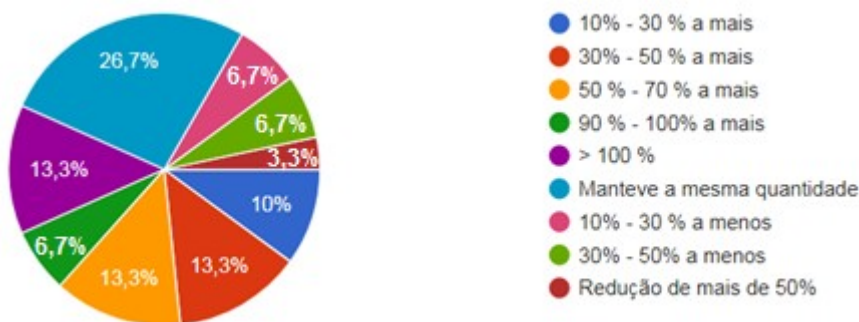


Fonte: Elaboração própria do autor

Como pode ser observado no gráfico acima, 56,7% das empresas tiveram aumento na quantidade de funcionários contratados, o que demonstra que nas microempresas de Simonésia-MG houve impactos da reforma no que diz respeito a contratação de funcionários, influenciando nesse quesito.

Ainda no que diz respeito aos impactos da reforma trabalhista na contratação de funcionários, buscou-se mensurar quanto cresceu e quanto reduziu o número de funcionários nas empresas, índices que podem ser observados no gráfico a seguir:

Gráfico 4 – Contratação de funcionários após a reforma



Fonte: Dados da Pesquisa.

A partir da análise do gráfico contata-se que 10% dos entrevistados afirmam que tiveram aumento de 10% a 30% na contratação.

Outra parcela das empresas chegou a ter aumentos de 30% a 50%, sendo 13,3% das empresas que tiveram esse aumento na contratação.

Na faixa de aumento de 50% a 70%, 13,3% das empresas afirmam que tiveram aumentos de contratação nessa faixa.

Ainda sobre os aumentos na contratação, outras 6,7% das empresas dizem que obtiveram aumentos na faixa de 90% a 100% na contratação de funcionários e, por fim, 13,3% das empresas dizem que tiveram aumentos acima de 100% na contratação.

Identifica-se, portanto, um expressivo impacto da reforma trabalhista no nível de contratação, expressando em aumentos para a grande maioria das empresas.

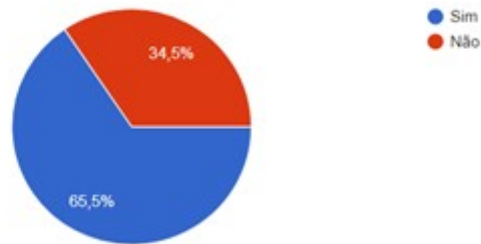
Todavia observou-se que nem todas as microempresas tiveram aumentos na quantidade de funcionários, pois 26,7% das empresas alegam que mantiveram a mesma quantidade de funcionários, sendo que para elas não houve impacto no nível de contratação.

Observou-se também que 6,7% das empresas tiveram reduções de 10% a 30% na contratação.

Notou-se também reduções na faixa de 30% a 50% na contratação para 6,7% das empresas, e ainda reduções de mais de 50% na contratação em 3,3% das empresas pesquisadas, o que pode ser reflexo do cenário de crise econômica no país devido a pandemia de COVID-19.

Quanto aos impactos na rentabilidade das empresas por influência da reforma, constataram-se os seguintes dados:

Gráfico 5 – Percentual de microempresas que afirmam ter aumento ou não na rentabilidade

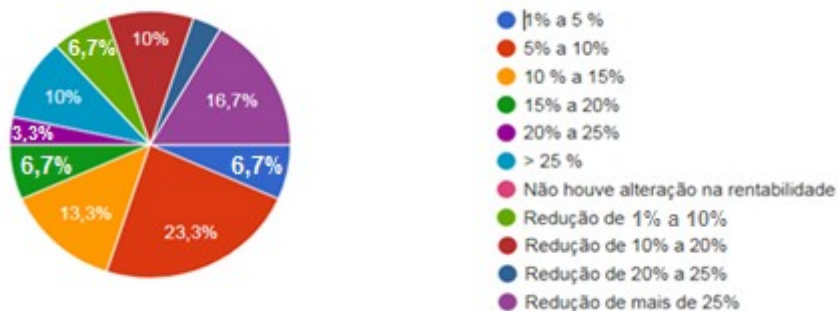


Fonte: Dados da Pesquisa.

Contatou-se que a maioria das empresas afirma ter tido aumentos na rentabilidade devido a reforma trabalhista, compondo um total de 65,5% de empresas. Isto se deve, em grande parte, a redução com os custos e gastos com funcionários, além de redução das despesas tributárias. O índice demonstra que no que diz respeito a rentabilidade, a reforma trabalhista proporcionou um impacto positivo para a ampla maioria das empresas pesquisadas na cidade de Simonésia-MG.

Para analisar de forma mais aprofundada em que magnitude foi esse impacto na rentabilidade das empresas, buscou-se averiguar em quanto a rentabilidade aumentou devido a reforma, e em quanto reduziu, índices que podem ser percebidos no gráfico a seguir:

Gráfico 6 – Rentabilidade após a reforma



Fonte: Dados da Pesquisa.

Observando o gráfico constatou-se que 6,7% das empresas pesquisadas tiveram aumentos na rentabilidade que estão na faixa de 1% a 5%.

Uma grande quantidade de empresas tiveram aumentos de 5% a 10% na rentabilidade, somando um total de 23,3% de empresas que tiveram aumentos nessa faixa.

Na faixa de aumentos de 10% a 15% na rentabilidade, foi identificado que 13,3% das empresas tiveram aumentos nesse patamar.

Outras 6,7% das empresas afirmam que tiveram aumentos de 15% a 20% na rentabilidade, e 10% das empresas chegaram a ter aumentos acima de 25% na rentabilidade.

Por outro lado, foi identificado que 16,7% das empresas tiveram reduções de mais de 25% na rentabilidade, e 10% das empresas chegaram a ter reduções de 10% a 25% na rentabilidade. Notou-se também que 3,3% das empresas tiveram

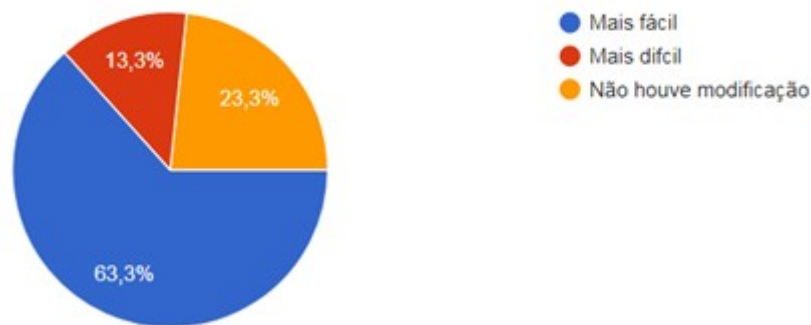
reduções de 20% a 25% na rentabilidade, e 6,7% das empresas afirmaram que tiveram reduções na faixa de 1% a 10% na rentabilidade.

Contata-se, portanto, que a reforma trabalhista impactou na rentabilidade das empresas de Simonésia-MG, tanto em aumentos como reduções.

No geral, de acordo com a opinião dos gestores, o impacto da reforma trabalhista na rentabilidade das empresas para a maioria se expressou em aumentos, influenciando positivamente na rentabilidade.

Sobre os impactos da reforma trabalhista na gestão administrativa dos tributos, notou-se que para a maioria a gestão se tornou mais fácil, impactando positivamente na gestão administrativa dos tributos, como pode ser percebido no gráfico a seguir:

Gráfico 7 – Impacto no nível de dificuldade de realizar cálculos tributários segundo os gestores

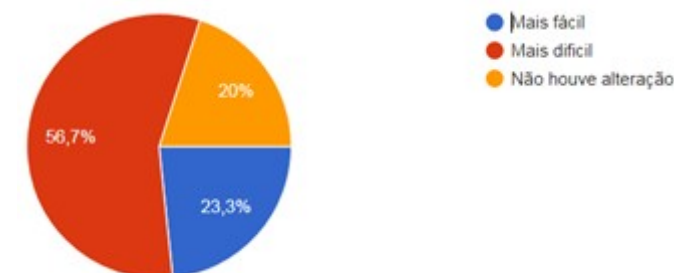


Fonte: Dados da Pesquisa

Portanto, constata-se que a reforma trabalhista teve impacto na gestão contábil das empresas, mais especificamente no cálculo dos tributos, sendo que para 63,3% das empresas essa gestão se tornou mais fácil de ser feita. Para 13,3% contudo, se tornou mais difícil, e para 23,3% não houve alteração. Nos que disseram que não houve alteração, identificou-se que se trata de empresas MEI.

Quanto à gestão administrativa da folha de pagamentos dos funcionários, cálculos, e contabilidade, após a reforma as maiorias dos empresários consideram que essa se tornou mais difícil de ser feita, impactando negatividade nesse quesito, como pode ser percebido no gráfico a seguir:

Gráfico 8 – Impacto no nível de dificuldade da gestão da folha de pagamentos dos funcionários



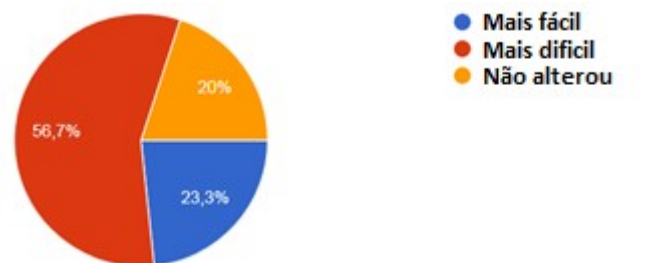
Fonte: Dados da Pesquisa.

Contata-se que a reforma trabalhista, portanto, impactou na gestão administrativa e contábil da folha de pagamentos, tornando-a mais difícil de ser feita, para 56,7% das empresas pesquisadas. Isto possivelmente se deve, em grande medida, devido ao fato de a reforma trabalhista possibilita que as empresas tenham diversos contratos com cláusulas específicos, ao contrário da CLT que cria regras mais generalizadas, e essa diversidade contratual, com diferentes valores para cada trabalhador, acaba impactando na gestão da folha de pagamentos, tornando a tarefa mais difícil de ser feita.

Para 20% das empresas não houve alteração e 23,3% consideram que se tornou mais fácil fazer a gestão da folha de pagamentos.

No que diz respeito ao balanço financeiro, identificou-se que 56,7% das empresas fazer o balanço se tornou complexo, impactando, portanto, na gestão do balanço financeiro das empresas, e na sua realidade administrativa. Para 23%, contudo, se tornou mais fácil fazer a gerar administrativa e contábil do balanço financeiro, e para 20% não houve alteração, como pode ser percebido no gráfico abaixo:

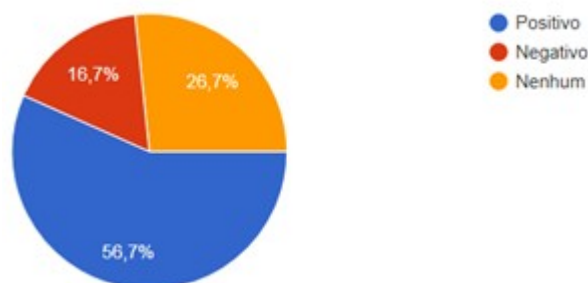
Gráfico 9 – Impacto no nível de dificuldade para fazer o balanço financeiro após a reforma trabalhista



Fonte: Dados da Pesquisa.

Quanto à flexibilização da Jornada de Trabalho proporcionada pela reforma trabalhista, 56,7% consideram que houve um impacto positivo, 16,7% negativo, e para 26,7% não houve nenhum impacto.

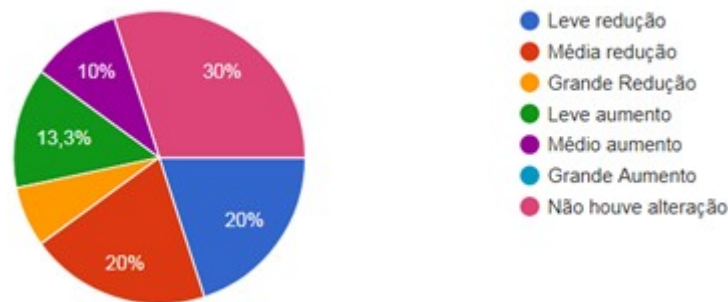
Gráfico 10 – Avaliação geral sobre o impacto na jornada de trabalho de acordo com os gestores



Fonte: Dados da Pesquisa

Outro impacto negativo da reforma trabalhista identificado diz respeito ao nível de motivação dos funcionários, onde em 46,7% das empresas houve redução, variando entre leve queda e grande queda motivacional, como pode ser visto no gráfico abaixo:

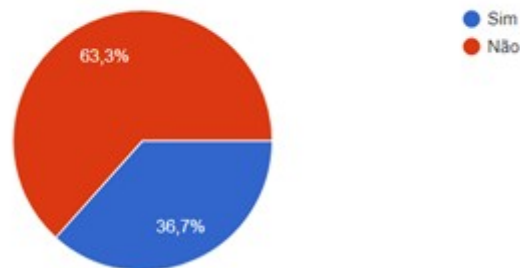
Gráfico 10 – Impacto no nível de motivação dos funcionários de acordo com os gestores



Fonte: Dados da Pesquisa.

Identificou-se também que houve impactos negativos na forma com que os trabalhadores lidam com os clientes e o trabalho, onde a maioria dos microempresários de Simonésia-MG disseram que neste quesito a reforma teve um impacto foi negativo. Como pode ser percebido no gráfico 36,7% afirmam que houve impacto negativo na forma com que os funcionários lidam com os clientes e com o trabalho, e para 63,3% não houve esse impacto. Isso pode ser reflexo da queda da motivação, já percebida no gráfico anterior, possivelmente queda motivacional que surge com as reduções salariais, redução de horas extras, férias, e outros fatores que a reforma trabalhista altera de forma desvantajosa aos trabalhadores.

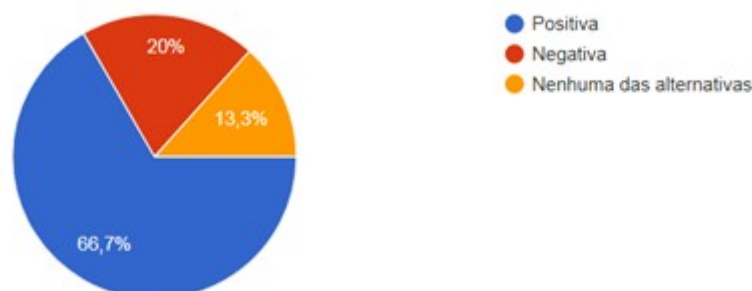
Gráfico 11 – Reflexos negativos na forma do funcionário lidar com o cliente após a reforma de acordo com gestores



Fonte: Dados da Pesquisa.

Mas de modo geral, constatou-se que a maior parte dos microempresários avalia a reforma trabalhista como positiva como demonstrado no gráfico a seguir:

Gráfico 12 – Avaliação geral dos gestores sobre os impactos da reforma trabalhista nas microempresas



Fonte: Dados da Pesquisa.

Na análise de dados, identificou-se que a reforma trabalhista impactou em diversos fatores, tanto positiva, quanto negativamente, dentre eles houve impactos na rentabilidade das empresas, nos mecanismos de gestão administrativa, nos índices de contratação, em quesitos motivacionais, e na lida dos funcionários para com os clientes, sendo que para os MEI os impactos não foram tão expressivos, refletindo mais na ME.

4. CONCLUSÃO

Conclui-se que a reforma trabalhista impactou as microempresas de Simonésia-MG, tendo influência em diversos fatores, como no nível de contratação dos funcionários, rentabilidade, custos, motivação dos funcionários, e em ferramentas gerenciais administrativas, tais como folha de pagamentos e balanço financeiro.

No que se refere ao nível de contratação, de acordo com o que foi constatado na pesquisa houve aumento no número de funcionários contratados na maior parte das empresas.

A rentabilidade também aumentou na maior parte das empresas, mesmo com a crise econômica, contudo notou-se que os MEI não se beneficiaram tanto desse aumento de renda, sendo que grande parte desses empreendedores tiveram reduções na rentabilidade, sendo que os aumentos foram mais expressivos nos ME. O mesmo pode ser dito sobre o nível de contratação, onde no MEI não se notou um aumento significativo. O motivo, em grande parte, é que os MEI possuem restrições legais na quantidade de funcionários, não podendo ter mais de um funcionário contratado.

Sobre os impactos na motivação dos funcionários, constatou-se que houve reduções, o que é um indicativo de que para as empresas a reforma trabalhista pode ser vantajosa, mas para os funcionários nem tanto, devido a reduções salariais, tempo de férias, hora de almoço, e outras.

Nas ferramentas de gestão administrativa e contábil, houve diversos impactos. O balanço financeiro para a maioria das microempresas se tornou mais difícil de ser feito, bem como o cálculo da folha de pagamentos. Os cálculos tributários, porém, se tornaram mais fáceis de serem feitos, de acordo com a maioria das microempresas pesquisadas.

A conclusão que se chega é que a reforma trabalhista impactou nas microempresas da cidade de Simonésia-MG, influenciando nos seus mais diversos âmbitos, tanto de forma positiva quanto negativa, porém, de modo geral, a maioria das empresas afirmaram que consideram que a reforma foi positiva, e se analisando os indicadores pesquisados separadamente também se chega a essa conclusão, sendo que a maioria teve aumento na rentabilidade e no nível de funcionários contratados. Contudo, cabe observar que no âmbito das microempresas os MEI se beneficiaram menos da reforma trabalhista, possivelmente devido as restrições legais que existem para essa categoria, sendo que o mesmo não pode ser dito sobre os ME.

A reforma trabalhista, portanto, impactou nas microempresas de Simonésia-MG, nas suas ferramentas de gestão, e na realidade empresarial, abarcando vários aspectos, em menor ou em maior grau, mas na ampla maioria das microempresas pesquisadas constatou-se melhorias em indicadores chave, como a rentabilidade e contratação.

5 - REFERENCIAS

Abdala, J. O. N. & Loos, M.J. **Os impactos da reforma trabalhista para o trabalhador, empresas e sindicatos: Uma análise da lei 13.467/2017**. Journalof Perspectives in Management – JPM: Fortaleza, 2019.

ANDRADE, D. M.; LIMA, J. B.; PIERINI, V. L.; TAVARES; T. S. **Ciclo de vida, competição e estratégias em pequenas e microempresas**. *In: Anais do Encontro de Estudos sobre empreendedorismo e gestão de pequenas empresas (EGEPE)*, 2003, Brasília, p. 898914.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 29 set. 2021.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 29 Agosto. 2021.

BRASIL. **Lei Complementar 123**, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis no 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm. Acesso em: 29 set. 2021.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

DE MOURA, Alex Ehrich. **A Importância da Orientação Contábil Diante das Alterações Advindas da Reforma Trabalhista**. UFCG: Sousa, 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **As Micro e Pequenas Empresas Comerciais e de Serviços no Brasil 2001**. Rio de Janeiro: IBGE, 2003.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. - São Paulo : Atlas 2003.

MANNRICH, N. Direito do trabalho em tempos de crise: qual a medida da reforma?. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 31-47, mar./abr. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105532/2017_mannrich_nelson_direito_trab%20alho.pdf?sequence=1>. Acesso em: 29 Agosto. 2021.

MEDEIROS, Rodrigo Gussão. **ANÁLISE DOS IMPACTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA AS EMPRESAS E PARA OS EMPREGADOS APÓS A REFORMA TRABALHISTA**. UFRN: Natal, 2019.

Micro e pequenas empresas são 99% do total no país. Portal G1, 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/pme/noticia/2012/02/micro-e-pequenas-empresas-sao99http://g1.globo.com/economia/pme/noticia/2012/02/micro-e-pequenas-empresas-sao-99-do-total-no-pais-mostra-pesquisa.htmldo-total-no-pais-mostra-pesquisa.html>>. Acesso em: 28 Agosto. 2021.

MORENO, Sayonara. **Micro e pequenas empresas geram 84% dos empregos do país**. Radioagência Nacional, 2015. Disponível em: <<http://radioagencianacional.ebc.com.br/economia/audio/2015-02/micro-e-pequenashttp://radioagencianacional.ebc.com.br/economia/audio/2015-02/micro-e-pequenas-empresas-geram-84-dos-empregos-do-paisempresas-geram-84-dos-empregos-do-pais>>. Acesso em: 25 Agosto. 2021.

NASCIMENTO, Diandra Rodrigues. **Abordagem sobre a reforma trabalhista: aspectos jurídicos da flexibilização e desregulamentação da legislação laboral no Brasil**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 64, n. 97, 2018.

OLIVEIRA, Ana Luiza Matos; SOUSA, Euzébio Silveira; VASQUEZ, Barbara. **Carta Social e do Trabalho**. UNICAMP: Campinas, 2018.

SEBRAE. **Expectativas para 2017**. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/anu%c3%a1rio%20do%20trabalho%202015.pdf>: 30 set. 2021.

SILVA, L. F. A.; SCHEFFER, A. B. B. A gestão de pessoas nas micro e pequenas empresas: comparando experiências. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 4, n. 3, 2015, p. 87-115. Disponível em: <http://www.regepe.org.br/regepe/article/view/189/pdf>. Acesso em: 29 dez. 2017.

SILVA, P. H. F. **O impacto da burocracia nas pequenas e microempresas: uma análise do arcabouço legal**. 2013, 205 f. Dissertação (Mestrado). Fundação Getúlio Vargas, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Mestrado Executivo em Gestão Empresarial, Rio de Janeiro, 2013.