

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

**VIVIANE RAMOS DE CASTRO**

**A INFLUENCIA DA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO NA VISÃO DOS TRABALHADORES SUPERMERCADISTAS**

**Porto Alegre**

**2018**

**Viviane Ramos de Castro**

**A INFLUENCIA DA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO NA VISÃO DOS TRABALHADORES SUPERMERCADISTAS**

**Trabalho de conclusão de curso de graduação  
apresentado ao Departamento de Ciências  
Administrativas da Universidade Federal do Rio  
Grande do Sul, como requisito parcial para a  
obtenção do grau de Bacharel em Administração.**

**Orientadora: Profa. Dra. Silvia Generali da Costa**

**Porto Alegre**

**2018**

Viviane Ramos de Castro

**A INFLUENCIA DA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO NA VISÃO DOS TRABALHADORES SUPERMERCADISTAS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Data da aprovação: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora: Profa. Dra. Silvia Generali da Costa  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

---

Prof. Dr. César Augusto Tejera De Ré  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

*Dedico este trabalho a todos jovens trabalhadores que como eu, almejam dias melhores e mais justos.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à Profa. Dra. Silvia Generali, que durante todos esses anos ensinou com humanidade e zelo pelos alunos, respeitando cada história e transbordando nossa mente com reflexões sobre nossa forma de viver e trabalhar. Obrigada pela escolha em ser professora e por ter me acolhido durante este processo final de curso.

A todos os meus amigos, irmãos de alma, que estiveram em algum momento presentes nesta graduação, cada um deixou um pedaço de si e levou algo de mim, o que me fez forte para conseguir concluir esta etapa. Obrigada.

À minha mãe, Teresinha, por ser a pessoa mais incrível e iluminada, amorosa e minha grande fã. Ainda bem que não me faltam oportunidades para te enaltecer todos os dias.

Ao meu pai, Jorge, meu grande exemplo de amor e perseverança, que cuida todos os dias dos sonhos da família.

À minha irmã Cristiane, que compartilha da mesma sintonia e me fortalece com sua fortaleza

E a Deus, Aquele que para sempre “Tudo está previsto e nada será mudado”.

## RESUMO

Este trabalho busca caracterizar como a Nova Legislação Trabalhista tem influência nas relações de trabalho dos profissionais de supermercado do Centro de Porto Alegre/RS. Este foi estimulado pela relevância e atualidade da discussão do tema, uma vez que ainda é dúbia a aplicabilidade das novas leis. A Nova Legislação Trabalhista, proposta pela Lei n.º 13.467/2017 (BRASIL, 2017), traz como principal justificativa adequar a legislação às novas relações de trabalho, permitindo maior flexibilidade e negociação entre empresa e empregado. A partir desse panorama, foi proposta uma pesquisa qualitativa por meio de entrevista com roteiro semiestruturado, a fim de conhecer e analisar a perspectiva do trabalhador a respeito do tema. A pesquisa teve a participação de 19 entrevistados em duas organizações distintas, as quais tiveram seus nomes preservados. Os principais resultados foram relacionados à percepção neutra tendendo à positiva dos entrevistados, com relação à influência das mudanças na legislação para o seu ambiente de trabalho. Além disso, foi possível constatar a relação instável do trabalhador com o sindicato da categoria, advinda anteriormente à reforma, porém agravada com a mudança relacionada à contribuição sindical.

**Palavras-chave:** Relações de Trabalho. Reforma Trabalhista. Supermercado

## **ABSTRACT**

This study aims to characterize how the New Labor Legislation has influence in job relationships of supermarket professionals in downtown of Porto Alegre/RS. That was decided due to the theme discussion relevance and currentness, as it is still unclear which is the new laws application purpose. The New Labor Legislation, proposed by the Law nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), brings as main justification to adequate the new job's relationships, allowing more flexibility and negotiation between company and employee. From that perspective, it was proposed a qualitative research using an interview with a semi structured script to know and analyze the worker's perspective with regard to the theme. The research has 19 respondents from two distinct companies, whose names have been preserved. The main results were related to the neutral perception tending to the positive perception from the respondents, related to the legislation changes influence for the job environment. Besides that, it was possible to realize the instable relation between the workers and the union labor of their category, derived from before the changes, but aggravated with the changes related to the union contribution due.

**Keywords:** Labor Relations. Labor Reform. Supermarket

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
1.1 JUSTIFICATIVA.....	10
1.2 OBJETIVO GERAL .....	10
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	11
<b>2 CONCEITOS GERAIS E REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>12</b>
2.1 HISTÓRIA DO TRABALHO NO BRASIL .....	12
2.2 DIREITO DOS TRABALHADORES .....	14
2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO E A NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	15
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>23</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>25</b>
4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	27
4.2 CONHECIMENTOS SOBRE A NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DO OBJETO DE ESTUDO .....	29
4.3 APLICAÇÃO DA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA .....	30
4.4 PERCEPÇÃO DA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA .....	34
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>37</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>41</b>
<b>APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTAS.....</b>	<b>46</b>



## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho no Brasil, a partir da década de 30, passou por diversas mudanças nas suas estruturas organizacionais em decorrência das novas formas de interação do mercado econômico e a relação criada em sociedade a partir dessa mudança (SILVA, 1998, p. 3). Com base nisso, “[...] as novas relações entre empresas e empregados impõem novos estilos de gestão, mais flexíveis e democráticos, contribuindo para um novo modelo organizacional” (SILVA, 1998, p. 3). Assim modificando padrões praticados atualmente, como o trabalho em equipe, a negociação sobre a jornada de trabalho, as diferentes maneiras de remuneração, o horário flexível, entre outros. As aberturas comerciais, o surgimento de novos nichos de mercado e, principalmente, a globalização (COSTA, M. 2007) criam cada vez mais a necessidade de cargos novos com jornadas de trabalho especiais, assim como a manutenção dos itens básicos para os já existentes.

Com os avanços dos conhecimentos acerca das relações dentro das organizações, e a evolução do trabalho dentro das instituições, tem-se buscado normas e diretrizes que permitam que a relação entre empregado e empregador aconteça de forma igualitária e de comum acordo, para que os resultados finais sejam atendidos. Para a empresa, o seu produto e/ou serviço deve ser bem executado e, para o trabalhador, seus direitos e necessidades devem ser atendidas de forma correta, para que ele tenha um bom desempenho no trabalho. As novas leis trabalhistas trazem uma perspectiva de adequação ao novo panorama das relações de trabalho, presentes no atual mercado de trabalho.

A partir da Revolução de 1930, com a transição de uma economia majoritariamente agrária para uma industrial, houve um movimento onde as relações entre empregados e organizações se tornaram mais complexas. Passaram a ter a necessidade de regulamentação com a intervenção estatal, na tentativa de garantir o bem-estar social, em especial o dos trabalhadores. Com esta finalidade, foi criado, ainda em 1930, durante o Governo Vargas, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC), conforme Nascimento, A. (2003<sup>1</sup> *apud* LUZ; SANTIN, 2010).

Dessa forma, a partir das legislações promovidas pelo MTIC, assim como pelos demais organismos públicos, surgiram as Leis Trabalhistas que garantiriam direitos mínimos aos

---

<sup>1</sup> NASCIMENTO, A. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

trabalhadores e mais benefícios, tais como: salário mínimo; jornada de oito horas diárias; férias remuneradas anuais; entre outras normativas (GALVÃO, 1981). Em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que reunia de forma clara as leis abrangentes no âmbito trabalhista, de forma individual e coletiva. A CLT vem sofrendo adaptações em seu texto, conforme o avanço da sociedade e de seus participantes, na expectativa de permitir a flexibilização nos moldes atuais.

No entanto, conforme Cavazotte *et al.* (2010), a ideia da flexibilidade pode trazer contrapontos nas relações de trabalho. Uma vez que estas relações vêm sofrendo grande influência do mercado atual e sua autorregulação, o que, conseqüentemente, promove maiores índices de desemprego e regimes precários de trabalho.

De acordo com dados de 2017, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui 33,3 milhões de trabalhadores com carteira assinada, regidos e tutelados pela CLT (SALES, 2017). Esta por sua vez, vem sofrendo alterações desde a sua concepção e teve uma significativa mudança, segundo a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017). O Rio Grande do Sul (RS), criou 12.667 vagas formais de emprego desde março de 2017, de acordo com os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) (KERVALT, 2018).

Em relação ao segmento específico de supermercados, dados da Associação Brasileira de Supermercado (ABRAS) trazem, mesmo diante da instabilidade econômica do ano de 2016, que o setor mercadista brasileiro faturou R\$ 338 milhões no ano, o que representa um crescimento de 7,1 % em relação a 2015 e cerca de 5,4% do Produto Interno Bruto (PIB) (TOP 300..., [201?]). De acordo com a Associação Gaúcha de Supermercados (AGAS), o faturamento do setor foi de R\$ 30,2 bilhões em 2017 (KERVALT, 2018). Além disso, investimentos foram realizados no período, com abertura de 300 lojas e implementação de postos de trabalho - atualmente com 97,7 mil (KERVALT, 2018). Segundo dados da AGAS (Associação Gaúcha de Supermercados), o comércio de supermercados está presente em 100% do território do estado do RS e o setor do comércio com 5.950 ofertantes do período, sendo Porto Alegre o segundo lugar na lista, com saldo positivo em números de vagas ofertadas para o setor. (QUINTANA, 2018).

Segundo o IBGE, a partir do último Censo, o Bairro Centro foi criado e delimitado pela Lei 2.022, de 1959, possui cerca de 37 mil moradores (A ORIGEM..., [20--?]). A partir de dados do Projeto Viva o Centro, é possível observar que o bairro Centro de Porto Alegre é o maior polo comercial e bancário do Estado; é o terceiro bairro mais denso da cidade; por ele

circulam cerca de 400.000 pessoas/dia; e possui 18 órgãos municipais atuando diariamente para atender aos serviços básicos. Sendo assim, é importante na construção econômica da cidade e na geração de empregos (A ORIGEM..., [20--?]).

A partir dessa reflexão, reforçada pela importância dos supermercados na região central de Porto Alegre, o questionamento principal deste estudo é: **como, na percepção dos trabalhadores, a Nova Legislação Trabalhista a partir de novembro de 2017, influência nas relações de trabalho dos profissionais supermercadistas do Centro de Porto Alegre?** Assim permitindo uma breve explanação de um possível panorama acerca desse assunto, tão evidenciado nos meios social, acadêmico e de comunicação.

## 1.1 JUSTIFICATIVA

A nova Legislação Trabalhista tem gerado grandes debates nos meios sociais acerca da sua aplicabilidade na sua proposta principal, que é adequar as leis às novas relações de trabalho existentes (CARVALHO, 2017). Essas mudanças, guiadas no âmbito trabalhista, afetam diretamente a forma como o trabalhador é inserido no seu ambiente de trabalho, uma vez que tal lei propõe novas formas de contrato, flexibilização da jornada de trabalho, questões relacionadas a férias, à alocação dentro da organização e à relação com as entidades de apoio aos trabalhadores.

O ramo de supermercado possui grande empregabilidade e forte demanda de trabalho durante o ano todo, o que promove grande ação do trabalhador desse tipo de comércio. Assim, os trabalhadores vivenciam, na prática e de forma mais acentuada, as mudanças na atual legislação.

## 1.2 OBJETIVO GERAL

Caracterizar como a Nova Legislação Trabalhista em vigor em novembro de 2017, influência nas relações de trabalho dos profissionais de supermercados do Centro de Porto Alegre, na percepção dos trabalhadores.

### 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para garantir que o objetivo geral seja atingido, os seguintes objetivos específicos são necessários para o bom andamento do trabalho:

- a) verificar o conhecimento dos trabalhadores de supermercado a respeito das alterações na lei trabalhista;
- b) identificar a percepção dos trabalhadores de supermercado sobre a flexibilidade no ambiente de trabalho;
- c) identificar a percepção dos trabalhadores de supermercado sobre a possibilidade de negociação na nova lei; e
- d) verificar se as alterações da lei trabalhista influenciam positivamente ou negativamente nas relações dentro do supermercado na visão dos trabalhadores de supermercado.

Com este desmembramento do objetivo geral, foi possível entender, de forma individualizada e concreta, como cada item influencia na percepção dos trabalhadores de supermercado. Assim, com o intuito de demonstrar ligação e pertinência na pesquisa e no seu objetivo final, buscou-se expor conceitos que corroborem e balizem as discussões da pesquisa.

## 2 CONCEITOS GERAIS E REVISÃO DE LITERATURA

Para poder entender o contexto, bem como o caminho percorrido para as conclusões que serão apresentadas neste estudo, serão explanados alguns conceitos e fatos históricos. Permitindo, desta forma, compreender esta trajetória.

### 2.1 HISTÓRIA DO TRABALHO NO BRASIL

O trabalho, apresenta-se como um importante fator de formação social onde o indivíduo desenvolve e estabelece relações entre o ambiente e o outro (OLIVEIRA; SANTOS; CRUZ, 2007). Para Marx (1986), o trabalho é mediador da vida do homem com a natureza, sendo esta modificada por esse e vice-versa, fazendo com que o homem produza trabalho, que possui valor concreto de uso. Permitindo assim, a construção pessoal e social do trabalhador, como fator agente ativo da história.

Nos anos 70, a grande parte das economias entendidas como desenvolvidas, possuíam o mercado de trabalho bem estruturado, distribuição de renda boa e um baixo nível de desemprego e inflação. Esta estabilidade foi rompida pela fadiga desse modo de desenvolvimento e uma reestruturação da forma de produção (BOYER, 1987).

A partir desta concepção de mudanças no mercado de trabalho, de acordo com Antunes (1995), verifica-se dois panoramas existentes na dinâmica do trabalho. Primeiro, uma tendência à desproletarização da indústria, fabril e manual, dando espaço à terceirização desses processos de produção em virtude da diminuição da classe operária. Segundo, apresenta-se uma subproletarização do trabalho, a qual eleva e fomenta os continentes a sua precarização. Dessa condição de “[...] constrangimento social é que se intensificam o trabalho parcial, subcontratado e informal que aguçam ainda mais as contradições socioeconômicas da sociedade” (OLIVEIRA; SANTOS; CRUZ, 2007, p. 4). Esse ponto de vista, faz fomento a discussão para novas formas de relação entre organizações e trabalhadores, que transita entre o necessário à manutenção da mão-de-obra e produção e aquilo que é adequado a condição de trabalho dos empregados.

De acordo com Sabóia (1986), a Crise dos anos 80, causada pelas novas orientações políticas e econômicas dos Estados Unidos teve como consequência a diminuição de, pelo menos, 25% na produção industrial do Brasil e foi acompanhada por uma redução no nível de emprego desta área. Houve desemprego em massa e, entre os anos de 1981 e 1982, chegou a atingir 20% da população da grande São Paulo. No entanto, mudanças perceptíveis aconteceram a partir desta década.

Segundo Mattoso (1999), a partir da década de 1980, houve um significativo aumento da mão de obra feminina em virtude da divisão sexual do trabalho. Esse movimento chegou a atingir 40% da força de trabalho em diversos países avançados, embora essa inserção venha de forma precarizada, terceirizada e/ou desregularizada. No entanto, apesar dessa instabilidade com relação as condições de trabalho e mudanças no mercado, a década terminou com taxa de desemprego relativamente baixa, o que não se manteve para a década seguinte.

A década de 1990 trouxe frustração com relação à perspectiva de retomada econômica, à geração de emprego e à renda criada na época anterior (DEDECCA, 2005). Ao contrário disso, enfrentou mais um período de desemprego e desigualdade social. Sinais de desestruturação do mercado de trabalho e da consolidação da redução do assalariamento foram mais visíveis durante os anos 1990. Além disso, o período também se configurou pela expansão do desemprego e da crescente desestruturação das relações de trabalho, que marcaram esse momento de reversão na trajetória geral das ocupações (MATTOSO, 1995). A partir desse panorama, pode-se inferir que:

Em virtude do desajuste nas situações de trabalho, hoje, este se encontra sob formas precárias, frágeis, eventuais, situações não estáveis, dentre outras. Trabalhadores sem profissões definidas, sem qualificação, estão dispostos, a qualquer momento, a cumprir atividades que surgem como alternativas de obter renda, tendo um mínimo de garantia para a sua sobrevivência. Essas transformações no interior mundo do trabalho continuam se intensificando, neste início de século XXI, assim como as condições de exploração e de precarização das relações trabalhistas presentes no mercado de trabalho (OLIVEIRA; SANTOS; CRUZ, 2007, p. 7).

Assim, trabalha-se com alguns conceitos surgidos a partir do desenvolvimento da relação de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) traz problemas envolvendo a América Latina e o Caribe em decorrência de reformas políticas propostas pelos respectivos governos (OIT, 2017), tais como baixa produtividade, aumento do desemprego e informalidade. Essas ações foram justificadas pela necessidade de se criar novas formas de relação com o emprego formal, a fim de aumentar a oferta e reduzir o custo de manter um trabalhador dentro

da organização. No entanto, o que se teve foi um aumento do desemprego, da situação informal e a precarização do trabalho (DRUCK, 2011).

## 2.2 DIREITO DOS TRABALHADORES

No início do seu governo em 1930, Getúlio Vargas criou o MTIC (NASCIMENTO, A., 2003) com a finalidade de “[...] superintender a questão social, o amparo e a defesa do operariado urbano e rural” (BIAVASCHI, 2007, p. 87).

Durante essa mesma década, o Brasil iniciou a construção social das relações de trabalho (BIAVASCHI, 2007). Este sistema pode incluir diversos mecanismos e componentes, dentre os quais pode-se citar:

- a) de representação coletiva dos trabalhadores assalariados e subordinados;
- b) de negociação com espaço para construir contratos coletivos entre empregados e empregadores; e
- c) de acompanhamento das condições de trabalho nas empresas.

O Decreto-Lei nº 5.452/1943 trouxe o pressuposto da hipossuficiência dos empregados sobre os empregadores (BARROS, 2006). A Constituição de 1934, trouxe princípios de ordem econômica e social relativos a família, educação, cultura, funcionalismo público, salário mínimo, jornada de oito horas, indenização do trabalhador demitido, proteção ao trabalho do menor de 14 anos, e férias anuais e remuneradas. Além disso, trouxe a autonomia sindical e a criação da Justiça do Trabalho (LUZ; SANTIN, 2010).

Na proposta Delgado (2010), traz o período da Ditadura a onde a questão sindical corporativista se tornaria juridicamente explícito que não contemplava a impossibilidade da coexistência de outro sindicalismo oficial. Nascimento, A. (2003) salienta a existência dos sindicatos pela sua importância, uma vez que exercem funções anteriores ao Estado, com o intuito de proteger o trabalhador. Essas deveriam ser entendidas como parte integrante do Estado e não apenas como organizações de direito privado.

Ferrari, Nascimento e Martins Filho (1998) destacam que a Constituição de 1967 busca garantir a harmonia e a cooperação entre os fatores de produção, assim como o bem-estar do trabalhador. A respeito da versão de 1943 da Consolidação das Leis de Trabalho, Ferrari

Nascimento e Martins Filho (1998) afirmam que foi um aperfeiçoamento do sistema a respeito das relações de trabalho coletivas, mas sem contribuições dos direitos dos trabalhadores.

Como pode-se ver, até este momento da sociedade as leis trabalhistas passaram por adequações amenas em seu conteúdo, mantendo questões mais incisivas com relação ao trabalhador de fora dessas mudanças. No entanto, a partir de novembro de 2017, após diversos debates e discussões entre as entidades competentes, foi sancionada a Lei nº 13.467/2017, que altera diversos pontos da CLT, caracterizando-se como a Reforma Trabalhista de 2017.

### 2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO E A NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A economia mundial vem se transformando ao longo das últimas décadas. A nova tecnologia, o avanço da robótica, da informática, as crises mundiais, a quebra das barreiras e a abertura mundial da economia estão entre os agentes causadores deste novo panorama. Como consequência desta realidade, os mercados tornam-se mais competitivos e globalizados e, por isso, tendem a buscar novas formas de relações de trabalho a esta dinâmica exibida pela economia mundial. No entanto, existem diversos pontos de vistas a respeito das relações de trabalho e afins, divergindo sobre a sua real aplicação.

Fischer (1985) destaca as relações de trabalho como parte do relacionamento social, advindas dos padrões históricos ao qual pertencem, contemplando o espaço social e político da organização como processo de trabalho, políticas administrativas-organizacionais e a prática diária dos agentes sociais da relação. Fleury (1992) acrescenta ainda a capacidade do indivíduo em ordenar, atribuir significado às coisas, construir identidade organizacional tanto no que envolve comunicação como no que permite as relações de dominação entre as categorias.

Melo (1991) considera as relações de trabalho entre empregado e empregador como resultantes das situações de poder estabelecidas no processo de trabalho. Assim, pode-se citar como decorrentes desta percepção: a organização, a força de trabalho e as condições disponíveis para o desenvolvimento da função. Além disso, como parte da continuidade dessas relações, surgem novas frentes relacionadas à forma como o trabalhador se insere neste contexto. Desta maneira, são construídas as conexões entre a organização e trabalhador, que permite o relacionar entre os agentes. No entanto, houve um caminho percorrido até a complexidade das relações atuais.



Conforme apresentado na seção 2.1 deste trabalho, o Brasil ao longo de sua história de construção do trabalho trouxe à tona diversas situações relacionadas às respostas ao ambiente social e político vivido em cada época. A partir disso, foram construídas percepções a respeito da flexibilização das relações de trabalho, como resposta ao movimento de adequação na sociedade assim como ideias das consequências destas relações, sejam elas positivas ou negativas para o trabalhador. Pode-se dizer, que existem diversos pontos de vista a respeito da flexibilização das relações de trabalho, a favor e contrários a essa prática.

Autor condizente com a prática da flexibilização, Veloso (1998<sup>2</sup> *apud* SILVA 1998, p. 3) traz que “[...] a melhor forma de reduzir o impacto da reestruturação sobre o emprego é flexibilizando as relações de trabalho. Dessa forma, o trabalhador está diante de uma situação em que ele precisa decidir se é preferível ter menos benefícios ou perder o emprego”.

Para Amador *et al.* (1997<sup>3</sup> *apud* SILVA, 1998, p. 4), “ser flexível é a característica fundamental da organização dos novos tempos, uma vez que é necessária grande capacidade de adaptação às condições de mercado e da demanda por produtos para que as estruturas empresariais possam perpetuar-se”. A flexibilização advém de um período neoliberal, onde se busca a desregulamentação das leis trabalhistas e, conseqüentemente, a execução de medidas mais flexíveis para a contratação de trabalhadores com a possibilidade de aproximar o direito civil para a quebra na rigidez da legislação trabalhista (LIMA, 1994). Segundo Medeiros *et al.* (2013, p. 54), as principais tendências de flexibilização no Brasil com relação à remuneração da força de trabalho são:

[...] salário indireto, a Participação dos trabalhadores nos lucros/ou resultados (PLR), a remuneração por comissionamento e as formas de flexibilização condizentes com os contratos flexibilizados. Dentro do contexto da livre negociação aparece um mecanismo de controle que se mostra eficaz quando se trata do incentivo ao trabalhador para que produza mais e também de exoneração fiscal, que é o salário indireto (MEDEIROS *et al.*, 2013, p. 54).

Segundo os estudos de Nascimento, R. (2004), entre os fatores que propiciam a flexibilização externa estão aqueles relacionados às mudanças nas relações de trabalho e nas relações industriais: a desregulamentação das leis trabalhistas; a diminuição e a fragmentação do poder dos sindicatos; e a difusão das práticas de subcontratação e terceirização, favorecidas pela adoção de novos sistemas produtivos, como os condomínios industriais e os consórcios

<sup>2</sup> VELOSO, J. Não há via alternativa. **Veja**, São Paulo, v. 31, n. 19, p. 11-15, maio. 1998.

<sup>3</sup> AMADOR, L. et al. Relações trabalhistas no mundo atual: uma visão contemporânea das mudanças trabalhistas dos tempos recentes. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. 21., 1997, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 1997, v. 11, n. 3, p. 1-15.

modulares, além dos incentivos concedidos às empresas para a sua localização nos estados e municípios.

Morais (2008), traz a desregulamentação como a retirada das mãos do Estado a função de maior protetor do trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva formule as suas regras e crie suas relações de trabalho, oriundas do conhecimento prático desta relação. Portanto, a desregulamentação do Direito do Trabalho é considerada por alguns autores uma forma de flexibilização (SÜSSEKIND, 2001). Sússekind (2001) destaca os principais objetivos que estão atrelados à flexibilização do trabalho:

- a) o atendimento às necessidades regionais, empresariais ou profissionais;
- b) a utilização de nova tecnologia ou de novas formas de exercer o trabalho; e
- c) a preservação da saúde econômica da empresa e o emprego dos seus trabalhadores.

Para Moura (1998), a flexibilização das relações de trabalho é diminuir o peso burocrático e os obstáculos formais dos contratos trabalhistas, bem como o período de trabalho, as garantias mínimas de segurança no emprego, os contratos diferenciados, etc. Silva (1998, p. 3) acredita que:

Na atualidade, o que mantém os indivíduos na organização é o seu conhecimento e a sua capacidade de trazer resultados positivos para a empresa, fatores que determinam a sua empregabilidade. Para isso, muitos deles burlam a lei, trabalhando sem o registro do contrato de trabalho, com uma jornada superior a 8 horas diárias, levando trabalho para casa, trabalhando nos finais de semana, ou procurando no mercado informal, uma alternativa para conseguir melhores salários e jornadas de trabalho mais flexíveis.

Para esses autores, a prática da flexibilização do trabalho traz uma alteração para o arranjo organizacional baseado em novas formas de interação de trabalho. Isso significa, que a flexibilização se torna parte necessária e consequência natural da evolução das relações sociais e de trabalho, visando um novo panorama de mercado de trabalho.

No entanto, este posicionamento sobre a flexibilização não é consenso, e traz outro panorama a respeito do seu significado. Ela vem como uma forma de burlar a legislação trabalhista por meio da contratação de pessoas menos qualificadas ou de trabalhadores que possam exercer o ofício em forma de prestação de serviços (PICCININI; OLIVEIRA; RUBENICH, 2017). Com base na justificativa deste conceito, pode-se dizer que:

O emprego flexível pode ser uma forma de inserção de trabalhadores jovens em processo de qualificação, de trabalhadores que perderam sua qualificação e não encontram outra forma de trabalho, ou de trabalhadores qualificados que querem uma jornada de trabalho flexível e sem vínculo fixo com um empregador. Não se pode

pensar em trabalho flexível somente como um sinônimo de trabalho precário, embora das diversas formas de trabalho flexível que emergem atualmente predominam as que se revelam como precárias do ponto de vista da qualidade de vida e de trabalho. (PICCININI; OLIVEIRA; RUBENICH, 2017, p. 5).

De acordo com Piccinini, Oliveira, Rubenich (2017), cita-se os seguintes modelos de flexibilização:

- a) ·flexibilização quantitativa externa: é a flexibilização de atividades meio ou atividades fim ofertadas para outras empresas no intuito de não aumentar o quadro funcional;
- b) flexibilização quantitativa interna: permite que as empresas alterem o quadro funcional com contratos atípicos por tempo indeterminado, porém, com carteira assinada;
- c) ·flexibilização funcional: referente à necessidade da empresa em adaptar a mão de obra em virtude das suas demandas, requer trabalhadores com habilidades para assumir funções diferentes;
- d) flexibilização interna das formas de trabalho: influencia onde e como o trabalho será executado, dentro da própria empresa; e
- e) flexibilização externa das formas de trabalho: influencia no local e no tempo em que o trabalho será desenvolvido.

Para Druck (2011), a visão de flexibilização como centro da nova dinâmica do capitalismo, pode ser entendida também como uma estratégia de dominação. Dessa forma, o capital usa desta regulação para impor suas condições de trabalho, ao passo que ameaça de demissão em caso de negativa.

Durante este processo de reflexão sobre a flexibilização, pode-se observar que esta “[...] impõe às partes interessadas, no embate entre o capital e o trabalho, à máxima de que nenhuma delas será dada a lograr apenas vitórias ou padecer somente em derrotas” (ROCHA, 2005, p. 32). Rocha (2005) argumenta que os defensores da flexibilização, os imperativos econômicos, justificam a postergação do direito dos trabalhadores como uma forma necessária para o desenvolvimento econômico. Isso ainda traria melhores condições aos assalariados.

Cassar (2011, p. 909) diz que “[...] em termos de direito do Trabalho, cujas regras mínimas são impostas por lei de ordem pública, imperativa, flexibilização significa permitir, apenas para manutenção da saúde e existência da empresa, a redução ou alteração in pejus de direitos trabalhistas”. De acordo com Campos (2017), a intenção dos empresários é diminuir os

direitos trabalhistas, aproveitando-se da hipossuficiência do trabalhador. Aliados à grande oferta de mão de obra, propõem aos empregados contratos mais flexíveis, tornando a rentabilidade organizacional maior.

A flexibilização, por sua vez, pressupõe a intervenção do Estado, ainda que de forma básica, com normas primárias, que determinam que o trabalhador não pode exercer as suas funções em ambiente que não tenha as mínimas condições para o respectivo trabalho. Varela (2016, p. 10) salienta a flexibilização como um pretexto para que os empregadores “[...] diminuam os direitos trabalhistas visando apenas o lucro e o enriquecimento, desvalorizando totalmente a força de trabalho humano e colocando em risco os inúmeros direitos e garantias já conquistados pelos trabalhadores”.

A partir desse ponto de vista, relativo à prática da flexibilização das relações de trabalho, são evidenciadas consequências severas e prejudiciais a segurança do trabalhador. Uma delas é a condição de emprego informal. Prado (1991) caracteriza o emprego informal como aquele que se desenvolve com pouco emprego de capital e intensa mão de obra. Ocorre à margem da jurisdição trabalhista, fora do alcance e da proteção legal. O que conseqüentemente poderá trazer ao trabalhador a precarização dos seus processos de trabalho.

Consoante Lopes (2011), a ideia de precarização é associada à forma de produção do período pós-fordistas, com o intuito de diminuir os custos e os direitos dos trabalhadores, incluído entre estes trâmites a terceirização, onde as empresas não possuem ingerência sobre a regulação da contratada. Conseqüentemente, traz a diminuição dos direitos dos trabalhadores, bem como contratos temporários e mão de obra barata.

De acordo com Druck (2007; 2010), a velocidade com o tempo social e o rápido descarte de tudo o que se produz traz um novo modo de vida a homens e mulheres inseridos no mercado de trabalho. A partir disso, se dá uma nova caracterização a flexibilização e precarização do trabalho, onde é indispensável que se contrate trabalhadores que se submetam a qualquer mudança para dar conta das demandas recebidas. Essa dinâmica, segundo Castel (1998), é a precarização do trabalho como forma central do novo desenvolvimento capitalista. Isso, conseqüentemente, acomoda o trabalhador num contexto de vulnerabilidade social, sem salário estável, sem estabilidade da manutenção do seu emprego e com a fragilização da sua condição social.

Assim, como observado, as relações de trabalho sofrem interferência em todas as suas esferas de ação, proporcionando especialmente ao trabalhador, inúmeras vivências dentro da sua posição. De fato, para que o trabalhador tenha as mínimas condições de execução do seu

trabalho, faz-se necessário um aparato regulamentador, limitando a ação, tanto do trabalhador como da organização, para que garantias sejam dadas ao trabalhador e respaldo às organizações.

A partir destes conceitos, discute-se a Reforma Trabalhista, que circunda por todos estes conceitos e possui ainda dúbia aplicação. Através do relatório do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIESE) de 2017, pode-se resgatar o trecho do Projeto de Lei nº 13.467/2017, que justifica a Reforma Trabalhista a partir da percepção que “[...] o Brasil mudou desde 1943, quando a CLT foi criada. É preciso modernizar as relações de trabalho no Brasil, com novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho atuais” (DIESE, 2017 p. 1).

De acordo com a Lei nº 13.467/2017, a reforma trabalhista possui diversos objetivos concomitantes, entre eles a diminuição de novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho (DIESE, 2017):

- a) da rotatividade;
- b) da subutilização;
- c) da informalidade;
- d) dos custos; e
- e) dos conflitos associados.

Com a evidência das mudanças na legislação trabalhista na sociedade em geral, faz-se necessário entender quais os principais pontos são abordados nessa nova lei. Uma reflexão sobre o movimento da Reforma Trabalhista, a partir do pensamento de Carvalho (2017, p. 81), diz que:

Há, no conjunto da Lei no 13.467/2017, uma lógica que busca diminuir, no marco do direito do trabalho no Brasil, a noção de que a venda da mercadoria força de trabalho trata-se de uma relação entre pessoas, substituindo-a por uma visão que trata essa venda como uma relação entre coisas. A força de trabalho não é uma mercadoria qualquer, pois é impossível separá-la da pessoa do trabalhador. Trabalhadores, como vendedores de força de trabalho, por exemplo, não possuem controle sobre o volume de seu suprimento, não podem estocá-la, e, por contar com necessidades muito mais rígidas, não podem aguardar melhores condições de mercado para oferecer sua mercadoria. Essas peculiaridades introduzem uma desigualdade na relação de forças existentes no mercado.

A nova legislação, traz ainda pontos ainda não abrangidos pela CLT. Campos (2017) evidencia as mudanças atinentes às relações individuais de trabalho, a reforma institui diversos contratos atípicos (ou modifica alguns já existentes). Da Lei nº 13.467/2017, pode-se destacar:

Contratos com jornada parcial de trabalho: existe uma proposta para a nova regulamentação em relação às jornadas de trabalho. A ideia é de jornadas com até 30 horas, podendo realizar horas extras de até seis horas (no caso de jornadas semanais de vinte e seis horas). Há também a possibilidade de fracionamento de férias, no período aquisitivo de 30 dias, podendo parte ser paga em dinheiro.

Contratos temporários: existe uma nova regra, com limite de duração de 120 dias renováveis, podendo abranger um período de jornada parcial. Há também a “eliminação da necessidade de empresas interpostas, assim como responsabilidade apenas subsidiária das empresas contratantes (quando houver interpostas)”.

Contratos de trabalho remoto (teletrabalho): existe uma nova regra para a realização do trabalho fora do ambiente organizacional, através da utilização das tecnologias de informação.

Contratos de trabalho intermitente: existe uma nova regulação, para o trabalho realizado de forma subordinada, mas de forma descontínua, com alteração de períodos de serviço e inatividade, sendo esta não considerada para a remuneração do trabalho. É possível a prestação de serviços a outras empresas durante a inatividade, sendo que as solicitações das atividades devem acontecer com três dias de antecedência e um dia para resposta, com a possibilidade de recusa. Há a previsão de pagamento ao final de cada prestação de serviços, incluindo férias, 13<sup>o</sup>—salário proporcional, repouso semanal, previdência e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Contratos de trabalho terceirizado: há uma nova regulação para o trabalho terceirizado, sendo possível a terceirização das atividades meio e também as atividades fim das empresas.

Contratos de trabalho hipersuficiente: há uma nova regulação para o trabalho de empregados com nível superior e salários iguais ou maiores que o dobro do limite superior dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Para este tipo de trabalho, há a prevalência da negociação individual sobre a legislação laboral, assim como a possibilidade de arbitragem privada para a resolução de conflitos.

Por fim, há a previsão de uma nova modalidade de extinção dos contratos de trabalho, por meio de acordo entre empregados e empresas, com o pagamento pela metade do aviso prévio e da multa do FGTS, com a permissão de acesso a este fundo (limitado a 80% dos recursos depositados) (CAMPOS, 2017, p. 53).

Campos (2017) também debate sobre as mudanças com relação às relações coletivas de trabalho, afirmando que estas podem ter possibilidades de negociação entre sindicatos e empresa, devendo este acordo ter prevalência sobre a legislação do trabalho. Destaca-se:

Duração do trabalho: é possível negociar os modos de cumprimento das jornadas, os intervalos intrajornadas, os denominados bancos de horas (com horas excedentes incorporadas com 50% de acréscimo), os parcelamentos de férias (em até três vezes), as chamadas horas in itinere, os mecanismos de registro de jornadas, entre outros.

Remuneração do trabalho: é possível negociar o pagamento de participações em lucros e resultados (PLR) em até quatro vezes no ano (com pagamento mínimo de duas vezes no ano), bem como o cálculo das remunerações não mediante unidade de tempo, mas, sim, por meio de unidade de produto, tarefa etc. (CAMPOS, 2017, p. 11).

Outros aspectos diversos: é possível negociar a realização de trabalho remoto, a adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), a implantação de planos de cargos e salários, a criação de representação de empregados no local de trabalho, entre outros aspectos (CAMPOS, 2017). Quanto às políticas de trabalho, a reforma prevê algumas modificações:

FGTS: há a possibilidade de saque dos valores acumulados nas contas inativas dos empregados, bem como há a alteração nas regras de remuneração dos valores depositados nas contas ativas – com a incorporação de 50% do lucro líquido do fundo de investimento do FGTS, de maneira a melhorar essa remuneração, antes definida em somente 3% ao ano, além da taxa referencial (TR) do Banco Central do Brasil (BCB) (CAMPOS, 2017, p. 12).

Por fim, existem outros aspectos sendo tratados pela reforma, como a limitação das possibilidades de desconsideração da personalidade dos reclamados (empregadores), a execução de ofício das contribuições sociais (reconhecidas por tal justiça), a atualização de créditos trabalhistas (dos empregados) pela TR/BCB, etc. (CARVALHO, 2017).

Campos *et al.* (2017<sup>4</sup> *apud* Carvalho, 2017, p. 89) discutem como a reforma poderá impactar no trabalho:

[...] a produtividade, sendo um dos principais pontos a forma como a valorização da negociação coletiva, a representação dos trabalhadores na empresa e o fim da contribuição sindical (gerando melhores sindicatos) podem levar a um melhor diálogo entre os trabalhadores e a empresa, elevando a duração dos vínculos e aprimorando condições e relações de trabalho. Como os autores chamam a atenção, se haverá ganhos ou perdas de produtividade, dependerá principalmente dos atributos da representação coletiva dos trabalhadores. No entanto, ao mesmo tempo em que concede grande peso à negociação coletiva, a reforma trabalhista contém inúmeros pontos que enfraquecem o poder de barganha de trabalhadores e sindicatos, e não se preocupou em atacar os problemas existentes na legislação sobre a representação coletiva dos trabalhadores.

A Nova Legislação Trabalhista emerge como algo duvidoso entre os especialistas e, em longo prazo, poderá afetar a maneira como as situações de trabalho são determinadas. Em curto prazo, embora o sindicato ainda possua em teoria seu poder de argumentação com a empresa, financeiramente, a instituição foi desprovida de sua principal fonte de manutenção.

---

<sup>4</sup> CAMPOS, A. et al. **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho**: uma análise do caso brasileiro. [s.l.]: [s.n.], 2017.

### 3 METODOLOGIA

A pesquisa possui abordagem qualitativa, onde segundo Gerhardt e Silveira (2009, p. 32) “[...] preocupa-se com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais”, a partir disso, foram analisados os achados deste trabalho com base nos conceitos e premissas descritas no referencial teórico.

O trabalho tem caráter exploratório em virtude da recente mudança, objeto desta pesquisa. De acordo com Koche (1997, p. 126), a pesquisa exploratória busca “[...] desencadear um processo de investigação que identifique a natureza do fenômeno e aponte as características essenciais das variáveis que se quer estudar”. Quanto aos meios, é caracterizada como uma pesquisa de campo, que para Gonçalves (2001), é a que busca obter as informações de estudo diretamente com a população pesquisada.

Foram realizadas entrevistas com profissionais empregados, de carteira assinada, regidos e tutelados pela CLT, que exercem suas funções em supermercados localizados no Centro da cidade de Porto Alegre. O instrumento de coleta de dados escolhido foi um roteiro semiestruturado, que, segundo Triviños (1987), possui uma característica de questionamentos básicos, os quais são apoiados pelo referencial teórico, o que permite relacionar o tema a novas teorias e perspectivas. Para as entrevistas, o roteiro semiestruturado foi dividido em quatro seções:

- a) perfil (idade, gênero, escolaridade, onde mora, função na organização, tempo de trabalho na empresa, estado civil, filhos, quantas pessoas moram na casa);
- b) conhecimento da reforma (perguntas 1, 2 e 3);
- c) aplicação da reforma (perguntas 5, 6, 7 e 8); e
- d) percepção da reforma (perguntas 4, 9 e 10)

A pergunta 11 tem o objetivo de abranger mais alguma percepção do entrevistado de forma livre do direcionamento das anteriores. A análise dos dados será a partir da análise de conteúdo, que, segundo Berelson (1984), é uma técnica de pesquisa que visa uma descrição do conteúdo de maneira objetiva, sistemática e quantitativa. A partir desta análise, foram criadas categorias de estudo, as quais permitiram ir ao encontro das percepções e da compreensão do objetivo geral.



Os trabalhadores assalariados dos supermercados instalados no Centro da Cidade de Porto Alegre são o objeto deste estudo. A seleção das organizações se deu a partir da sua localização, ao fácil acesso à instituição e aos seus trabalhadores. Dentro das organizações escolhidas, os trabalhadores foram escolhidos mediante processo aleatório com a finalidade de preservar a representatividade das informações. Foram selecionados, com a ajuda do gestor responsável pela organização, candidatos de diversos setores que estivessem interessados e disponíveis dentro das suas funções laborais para a pesquisa. Todos funcionários participaram da seleção, inclusive os ocupantes de cargos nas áreas administrativas e chefias de loja.

As organizações X e Y possuem em média 90 trabalhadores, espalhados em diversos cargos como Encarregado de Setores, Coordenador de Setores, Auxiliares, Caixas Operadoras, sendo todos subordinados à Gerência. A carga horária diária para o funcionário é de 7 horas e 20 minutos realizados em dois turnos, com folga no domingo para ambas as organizações. As horas extras são pagas ou compensadas, de acordo com a situação da empresa. As escalas de trabalho funcionam conforme a necessidade do setor ou rodizio, não possuindo uma escala fixa. As férias são gozadas conforme o vencimento e de forma sazonal, porém não são adequadas aos períodos de grande movimento, como dezembro, por exemplo. As duas organizações possuem em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência (PCD). A principal faixa salarial é de R\$1.200,00.

#### 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foram realizadas entrevistas utilizando-se um roteiro semiestruturado, conforme Apêndice A, com o intuito de caracterizar como as leis trabalhistas, em vigor a partir de novembro de 2017, influenciam as relações de trabalho dos profissionais de supermercados do Centro de Porto Alegre. As entrevistas foram realizadas entre os dias 19 e 27 de setembro de 2018, em duas organizações (Supermercado o X e Supermercado Y), tendo os nomes preservados, conforme solicitação. As instituições foram escolhidas de acordo com a proposta geral de localização, disponibilidade e aceite em participar da pesquisa.

Ao todo foram realizadas nove entrevistas no Supermercado X e 10 entrevistas no Supermercado Y, totalizando 19 entrevistas para análise de conteúdo deste estudo. As entrevistas duraram entre oito e 25 minutos, conforme o desenvolvimento do assunto entre o entrevistado e o entrevistador. As falas dos sujeitos foram transcritas sob forma de locuções e classificadas em três categorias: Conhecimento da Nova Legislação Trabalhista, Aplicação da Nova Legislação Trabalhista e Percepção da Nova Legislação Trabalhista, apresentados no Quadro 1.

**Quadro 1: Relação das categorias e subcategorias**

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
1. Conhecimento da Nova Legislação Trabalhista	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tem Conhecimento</li> <li>2. Itens Conhecidos</li> <li>3. Fonte do Conhecimento</li> </ol>
2. Aplicação da Nova Legislação Trabalhista	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nova Legislação como fator de flexibilização</li> <li>2. Negociação com Empregador</li> <li>3. Disponibilidade de Mudança</li> </ol>
3. Percepção da Nova Legislação Trabalhista	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma Positiva ou Negativa</li> <li>2. Experiência benéfica ou prejudicial</li> <li>3. Papel do Sindicato</li> </ol>

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2018).

A partir dos resultados encontrados na pesquisa, foi feita uma síntese dos conteúdos obtidos para cada categoria de análise e respectivas subcategorias, a qual é exposta no Quadro 2.

**Quadro 2: Síntese das categorias e subcategorias**

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	SÍNTESE DOS CONTEÚDOS
<b>Conhecimentos sobre a Nova Legislação Trabalhista (A)</b>	Tem Conhecimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possuem conhecimento de que a reforma está acontecendo, mas poucos pontos específicos</li> <li>• Dois entrevistados não sabiam da Reforma Trabalhista</li> </ul>
	Itens Conhecidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fracionamento das férias em 3 períodos</li> <li>• Possibilidade da redução do tempo de intervalo</li> <li>• Demissão em acordo</li> <li>• Contrato intermitente</li> <li>• Redução da carga horária com possibilidade de redução de salário</li> <li>• Contratação de empresas terceirizadas</li> </ul>
	Fonte do Conhecimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Internet/ Rede Social</li> <li>• TV</li> <li>• Jornais</li> <li>• Sindicato</li> </ul>
<b>Aplicação da Nova Legislação Trabalhista (B)</b>	Reforma como fator de flexibilização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidade em favor da organização é mais evidente</li> </ul>
	Negociação com Empregador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não traz muitas alterações com relação a negociação</li> <li>• Se veem em uma organização aberta ao diálogo</li> <li>• Acreditam que depende de cada organização, mas o trabalhador mais vulnerável</li> </ul>
	Disponibilidade de Mudança	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abertura para o diálogo de alteração em pontos possíveis a legislação, mas a aceitação condicionada ao tipo de proposta</li> <li>• Inclinação negativa a diminuição de proventos</li> </ul>
<b>Percepção da Nova Legislação Trabalhista (C)</b>	Reforma Positiva ou Negativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários do Super Y enxergam positivamente a reforma de maneira geral</li> <li>• Funcionários do Super X entendem que a reforma abrange de forma positiva e negativa o trabalhador</li> <li>• Poucos funcionários foram enfáticos ao declararem a reforma como algo negativo para o trabalhador</li> </ul>
	Experiência benéfica ou prejudicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os funcionários não se sentem prejudicados nem beneficiados pela nova lei</li> </ul>
	Papel do Sindicato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não consideram o sindicato importante para a relação com o trabalhador</li> <li>• Não irá modificar a atuação do órgão</li> </ul>

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2018).

É possível observar a desenvolvimento das categorias em subcategorias que facilitam a visualização e interpretação sistêmica dos dados encontrados. O Quadro 2 evidencia as principais questões e achados deste estudo ao realizar as entrevistas. Nota-se que não foi possível aprofundar o tema proposto em virtude de uma série de fatores como a informação superficial e a não vivência da Nova Legislação.

#### 4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Foram entrevistados ao todo 19 funcionários das Organizações Super X e Super Y. A escolha se deu de forma aleatória, observando a disponibilidade e o interesse do funcionário em participar da pesquisa. Na organização Super X, foram entrevistados nove funcionários com idades entre 21 e 38 anos. Quatro entrevistados se identificaram com o gênero feminino e cinco com o gênero masculino. Cinco funcionários moram em bairros de Porto Alegre e quatro residem em cidades da região metropolitana. Dos entrevistados, dois possuem Ensino Fundamental Completo; quatro, Ensino Médio Completo; e três informaram estar com o Ensino Superior em Andamento.

O tempo de serviço na organização varia de quatro meses a 13 anos, sendo o período de menor tempo em contrato de experiência, já na nova legislação. O estado civil predominante é solteiro, seis entrevistados; em regime de união estável são dois dos entrevistados; e um é divorciado. Seis entrevistados têm de um a dois filhos e três não possuem nenhum descendente. A média de pessoas morando em cada residência de entrevistado é de três pessoas. O Quadro 3 evidencia a relação das funções e os números dos entrevistados do Super X.

**Quadro 3: Relação de função e número de entrevistados Super X**

Número	Função
1	Assistente de Tesouraria
1	Auxiliar de Centro de Processamento de Dados
1	Auxiliar de Padaria
1	Chefe de Loja
1	Encarregado de Segurança
1	Fiscal de Caixa
2	Operadora de Caixa
1	Padeiro

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2018).

O quadro 3 demonstra de forma sistematizada, as funções de cada entrevistado no Supermercado X, bem como a quantidade de cada uma delas. Pode-se observar que os selecionados transitam entre cargos operacionais, chefia e administrativos o que trouxe um perfil diferente à seleção de trabalhadores.

Na organização Y, foram entrevistados 10 funcionários com idades entre 20 e 60 anos. Seis entrevistados se identificaram com o gênero feminino e quatro com o gênero masculino. tempo de serviço na organização vai de um ano e cinco meses a 18 anos de trabalho. Metade dos funcionários entrevistados moram em bairros de Porto Alegre e a outra reside em cidades da região metropolitana. Dos entrevistados, um possui Ensino Fundamental Incompleto; um, Ensino Médio Incompleto; seis, Ensino Médio Completo – destes, dois têm Ensino Técnico; e dois informam ter Ensino Superior com Pós-Graduação. Cinco entrevistados são solteiros, dois informam que são casados e dois têm um relacionamento regido pela união estável. Oito entrevistados possuem de um a três filhos e dois não possuem. A média de pessoas morando em cada residência de entrevistado é de 3,7 pessoas. O Quadro 4 demonstra a relação de função e número de entrevistados.

**Quadro 4: Relação de função e número de entrevistados Super Y**

<b>Número</b>	<b>Função</b>
1	Analista de Recursos Humanos
1	Auxiliar de Loja
2	Chefe de Loja
1	Coordenador de Loja
1	Encarregada da Perfumaria
1	Financeiro
1	Fiscal de Caixa
1	Operador de Caixa
1	Técnica em Segurança do Trabalho

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2018).

O Quadro 4 demonstra as quantidades de entrevistados do Super Y, bem como as funções que estiveram disponíveis e demonstraram interesse para a pesquisa. Observa-se que foram selecionadas diferentes funções com cargos hierárquicos diferentes, possibilitando uma amostra heterogênea para a discussão das questões relacionadas a pesquisa.

## 4.2 CONHECIMENTOS SOBRE A NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DO OBJETO DE ESTUDO

A categoria A irá descrever e analisar o conhecimento dos entrevistados a respeito das novas leis trabalhistas. As entrevistas com roteiro semiestruturado permitiu realizar o levantamento sobre o conhecimento da Nova Legislação Trabalhista, em caráter qualitativo das informações obtidas. Os funcionários informaram ter conhecimento da Reforma Trabalhista, como um movimento acontecendo na sociedade. Consideram o conhecimento superficial, atendo-se em itens básicos e de vivência na prática do emprego a que estão atualmente vinculados.

O item mais relevado pelos entrevistados foi a questão das férias fracionadas em 3 períodos, conforme Artigo 134, § 1º da CLT Brasileira (BRASIL, 2017, p. 5), disciplina *in verbis* "§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um".

Outro ponto mencionado com frequência, é a possibilidade de alteração da carga horária do trabalhador, conforme diz o Artigo 59 A:

Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (BRASIL, 2017, p. 3).

A possibilidade de demissão em acordo foi mencionada e é considerada um passo importante na relação de trabalho pelos entrevistados, como fala no artigo 484, artigo 134, da CLT:

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

O contrato intermitente também foi relacionado, explicado pelo artigo 443, § 3º, da CLT:

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017, p. 7).

Como já mencionado, os trabalhadores possuem conhecimentos gerais sobre a reforma, com alguma ênfase naquela informação que é vivenciada no dia a dia. Desta forma, houve certo padrão nas respostas referentes aos pontos que os funcionários tinham conhecimento. O meio mais difundido para a obtenção dessas informações é a *internet* e as redes sociais em geral (não foi mencionado pelos entrevistados nenhuma específica). Outra forma de acesso é a televisão, tendo como recorrente fonte o Jornal Nacional / Rede Globo de Televisão. Jornais impressos também foram alocados como fonte de informação. Funcionários do Supermercado X mencionaram uma visita do Sindicato à organização, com o intuito de esclarecer pontos da reforma e como forma de estimular a continuação do vínculo com os trabalhadores, isso na percepção destes.

Cursos, conversas com outras pessoas também foram mencionados, como um meio de se ter mais conhecimento a respeito das mudanças nas leis trabalhistas. Pelo menos três dos entrevistados mostraram confusão ao relacionar a Reforma da Trabalhista como a Reforma da Previdência. Embora ambas envolvam diretamente o trabalhador, elas são, no entanto, aplicadas em momentos distintos da vida de um profissional.

#### 4.3 APLICAÇÃO DA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Na categoria B, Aplicação da Nova Legislação Trabalhista, foram analisadas as considerações dos trabalhadores com relação à proposta geral da reforma que é adequar as leis às novas relações de trabalho, oportunizando maior flexibilidade e pautando a possibilidade de negociação entre empregado e empregador em diversos pontos. Como dispõe o Artigo 444 da CLT Brasileira:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 2017, p. 7).

Nesta categoria foram apresentadas questões relacionadas à flexibilidade como fator de auxílio nas situações do dia a dia de trabalho e a negociação como uma possibilidade de equilíbrio e satisfação mútua para o desenvolvimento da relação de trabalho. Os trabalhadores entendem a necessidade de que a flexibilidade contemple ambos atores da relação de trabalho dentro da organização e, como apresentada na fala de um dos entrevistados:

*Acho que em primeiro lugar deveria ser bom pros dois lados. Porque a gente sabe que nesse nosso meio tem muitas empresas corretas e muitas empresas incorretas né?! Então teria que ser bom pros dois lados (ENTREVISTADO 3, SUPER Y).*

Esta visão corrobora Malhadas (1991, p. 143<sup>5</sup> *apud* MONTEIRO, 2014, p. 4) que caracteriza a flexibilização como:

[...] a possibilidade de a partes estabelecerem, diretamente ou por meio de suas entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação do Estado, procurando regulá-las na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões.

Porém, partindo da flexibilidade do trabalhador na prática, percebe-se que, apesar desta proposta da Nova Legislação Trabalhista, a parte mais beneficiada foi a organização, em virtude de o poder definir a partir das suas normas e procedimentos internos. Conforme relatos:

*A parte do empregado é onde o “bicho pega”. Então a parte do empregador é mais flexível pelo fato dele estar com uma decisão [...] (ENTREVISTADO 2, SUPER X).  
Eu não consigo ver uma diferença, vendo uma melhora assim pros dois assim, reduzindo isso cada vez mais pro empregador é mais benefício pra eles, é desculpa disso de ser pro trabalhador (ENTREVISTADO 7, SUPER X).  
Acordado entre empregado e empregador não existe. Porque eu digo da parte do trabalhador (ENTREVISTADO 10, SUPER X).*

Este ponto de vista vai ao encontro do mencionado por Krausz (1991), que destaca a capacidade de influenciar as atitudes dos indivíduos, sejam sozinhos ou em grupo, para agirem

---

<sup>5</sup> MALHADAS, J. A flexibilização do direito do trabalho. Temas atuais de direito do trabalho. **Revista do Advogado**, São Paulo: AASP, 1998.



de uma determinada forma. Dependendo da área que o funcionário pertence, a flexibilidade na relação de trabalho poderá ser mais limitada ou não. De maneira geral, os trabalhadores do comércio em supermercados do Centro de Porto Alegre não veem mudanças a partir da nova lei, assim como descrevem os entrevistados:

*Olha eu acho que depende muito da área que se trabalha. Especialmente na área do comércio não vejo muita mudança (ENTREVISTADO 2, SUPER Y).*

O ponto específico sobre a possibilidade de contratação de empresas terceirizadas traz uma importante reflexão sobre a insegurança na permanência e preservação do trabalho, como mostra o trecho a seguir:

*Com a chegada da empresa terceirizada, eu acho que o índice de contratação aumentou. Então no meu dia a dia até me sinto ameaçado no meu trabalho no sentido que hoje eu estou aqui mas amanhã pode não estar[...] Aí vem uma empresa terceirizada [...] Aí tão sempre contratando um novo, então aquele funcionário que ta sempre no mesmo ritmo de trabalho chega um terceirizado e tem um ponto de vista bem melhor e que aquele setor começa a expandir, é claro que a empresa vai querer aquele funcionário (ENTREVISTADO 2, SUPER X).*

A terceirização tem o pressuposto de reduzir custos fixos por meio de um enxugamento do quadro de pessoal, o que pode auxiliar em uma crise financeira de maneira eficaz (COSTA, M. 1994). Isso, para a empresa é muito mais vantajoso e menos oneroso, ou seja, custa menor trabalhar com funcionários contratados por essas empresas terceirizadas. Mas, em contrapartida, faz com o que o trabalhador regular e efetivo da empresa fique apreensivo com relação a esta prática. Existe um contraponto sobre a questão da flexibilidade levantado durante as entrevistas, conforme o entrevistado 8 do Super Y:

*Pode, mas tem que ser bem dosado. Hoje nós vivemos uma crise financeira muito grande. Então a partir do momento que o empregador tem muita flexibilidade essas novas leis podem perder pode fazer ele perder o controle de determinadas situações (ENTREVISTADO 8, SUPER Y).*

Bauman (2005<sup>6</sup>, apud RODRIGUES, 2014, p.9) traz para a flexibilização do trabalho, estendida aos contratos formais, a necessidade de mudanças mais complexas, que entram na esfera de nível de vida pessoal, especialmente no que se refere à instabilidade das relações de trabalho, insegurança pessoal e profissional e à contínua necessidade de reinvenção da vida privada.

---

<sup>6</sup> BAUMAN, Z. *Vita Liquida*. Bari: Laterza, 2005.

De forma geral, sobre a flexibilidade, os entrevistados do Super Y e Super X, verificam com cautela a sua aplicação em virtude do tipo de situação ao qual serão empregados. Ainda assim, possuem em seu entendimento, inclinação à postura de situação negativa para a flexibilidade, ou seja, existe um senso de que visualizando na aplicação, a flexibilidade tende a ser mais benéfica para a organização, uma vez que o funcionário se encontra em uma posição mais frágil e vulnerável na relação de trabalho dentro das empresas.

Lima (2004<sup>7</sup> *apud* FREITAS, 2012) mostra que a flexibilização possui pontos negativos e positivos para o trabalhador. Positivos, pois o trabalhador possui maior envolvimento e reconhecimento da sua responsabilidade com a organização, promovendo um sentimento de bem-estar, com aumento de produtividade e qualidade no trabalho. Negativos, pois a flexibilização pode vir acompanhada pela intensificação do trabalho e pela dificuldade de acesso a um emprego que garanta, em condições dignas, a reprodução social do indivíduo, de sua família, de seu grupo social.

Na questão relacionada à negociação com o empregador, tanto no Super Y quanto no Super X, existe uma percepção de abertura para diálogo em suas organizações para eventual acordo ou debate de alguma situação, embora esta ideia seja muito mais atrelada à figura de liderança a qual se reportam, do que a organização em si.

Costa, C. (2015, p. 13) traz negociação como “[...] um processo, que utiliza estudos específicos e planejamento, com o objetivo de alcançar um acordo mútuo na resolução de um conflito entre partes envolvidas”.

A nova legislação, na opinião dos entrevistados, não endossa a justificativa de maior abertura para negociação entre empregado e empregador de uma maneira geral, já que esta prática já é intrínseca à forma de gestão da organização e a palavra final no desfecho será da empresa. A seguir relatos que expressam essa ideia:

*Não vejo que mudou. Nenhuma alteração neste momento de nova legislação que vá mudar a negociação entre empregado e empregador. (Entrevistado 2, Super x)  
É claro que quem ganha sempre é o empregador, no caso é ele que decide e vai procurar o que é o lado dele, é obvio, mas se a lei está do lado deles quem sou eu pra dizer algo (ENTREVISTADO 10, SUPER Y).*

No entanto, assim como a questão da flexibilidade, a abertura para negociação, na visão dos entrevistados, não permite uma igualdade nesta relação. Isso porque o trabalhador entende que sua posição é desfavorável nesta situação. Conforme o entrevistado 7 do Super X: “Com o

---

<sup>7</sup> LIMA, J. Trabalho e novas sociabilidades. **Caderno CRH**, [s.l.], v. 17, n. 41, p. 167-171, 2004.

*empregador? Acho meio difícil. Ainda mais uma pessoa que é empregado.”* Opinião também compartilhada pelo entrevistado 1 do Super Y: *“Acho que ela pode abrir, mas tudo depende da empresa”*.

Camargo (1997, p. 3) reflete sobre a questão das negociações, tanto coletiva como individual:

Em geral, contratos individuais tendem a ser mais flexíveis que contratos coletivos, a menos que o conjunto de cláusulas negociáveis seja limitado pela legislação em vigor. Entretanto, contratos individuais tendem a gerar resultados menos igualitários se comparados a contratos coletivos porque o poder de barganha de um trabalhador individual em relação à empresa é, em geral, assimétrico, favorecendo a empresa.

Quando simulada uma questão extrema de negociação e flexibilidade dentro do seu atual posto de trabalho, os funcionários de ambas as organizações se mostraram tendenciosos ao acordo, no entanto sempre com a premissa de debater a proposta em questão. Há um pensamento que o acordo não deve ser menos vantajoso que a situação atual, como relatado abaixo:

*As férias eu até aceitaria. Mas redução de horas extras não, gostaria até de trabalhar mais. Se trocasse a função eu gostaria de trocar o salário. Ouve mais, se incomoda mais, mais estressante. Então gostaria de ganhar mais (ENTREVISTADO 1, SUPER X).*

*Teria que ver o ponto específico, eu não poderia perder aquilo que eu já tenho o que eu conquistei aí né vou negociar uma coisa que eu ganhei com o tempo, teria ver a minha situação (ENTREVISTADO 3, SUPER X).*

É possível observar que os trabalhadores em ambas as organizações se sentem vulneráveis à aceitação da proposta de negociação.

#### 4.4 PERCEPÇÃO DA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Na categoria C, foi estudada a percepção dos trabalhadores dos supermercados do Centro de Porto Alegre com relação às novas leis trabalhistas em seu ambiente de trabalho. Esta análise foi baseada na experiência de cada trabalhador e em sua jornada laboral, fazendo ligação com os pontos vivenciados ou interpretados por ele. Os entrevistados do Super Y entendem como positivas as mudanças na Legislação Trabalhista, como fala o entrevistado 1: *“Positivas, porque legalizou várias questões das empresas [...]”*, o entrevistado 5 diz: *“Eu acho bacana.*

*Positivo. Porque de certa forma facilita pra nós funcionário e também para empresa. [...]”, e entrevistado 6 acrescenta: “De forma geral é positivo.”*

Em contraponto, os funcionários entrevistados do Super X são mais cautelosos com a sua posição sobre a Nova Legislação, pois entendem que existe uma polaridade de opiniões e procuram balizar o que vivenciam na prática e contexto social, como frisa o entrevistado 2, do Super X: “*Por um lado é bom e por outro não. Porque até o momento é o que gente sabe, e amanhã não sabemos o que virá, pode ser pior. [...]”*. Outros entrevistados também destacaram alguns pontos:

*É que nem o que eu não sei bem a certo. Porque pra nós aqui na empresa não mudou. [...] então não sei dizer se foi bom ou ruim. Mas vejo muita gente reclamando (ENTREVISTADO 5, SUPER X).*

*Algumas são positivas, outras são negativas. [...] Como trabalhador não mudou muita coisa. Não me auxiliou muito (ENTREVISTADO 6, SUPER X).*

A Nova Legislação Trabalhista passou a vigorar em novembro de 2017. Questionou-se se dentro do período vivenciado os trabalhadores se sentiram prejudicados ou beneficiados pela nova lei. A resposta foi unânime: não se sentirem prejudicados nem beneficiados pela nova legislação. Os respondentes disseram ainda que as relações e procedimentos na sua organização não foram afetadas pela nova lei. Eles percebem que a lei ainda é recente e possui um extenso período de adaptação, e que tanto os gestores como os funcionários ainda têm muitas dúvidas a respeito das interpretações. Como demonstram alguns entrevistados:

*Nunca fui prejudicado nessa nova lei. Quanto ao benefício também não teve muito ainda não. To sempre à espera do que irá vir [...] (ENTREVISTADO 2, SUPER X).*

*Acho que nenhum ponto chegou a afetar. Pra nós aqui continua a mesma coisa, intervalo, carga horária, férias. Ainda não afeto (ENTREVISTADO 5, SUPER X).*

Um ponto importante na nova concepção da lei trabalhista foi tocado de forma a parte neste trabalho. A não obrigatoriedade da Contribuição Sindical trouxe um novo panorama para a figura do sindicato dos trabalhadores. Pretti (2009, p. 336<sup>8</sup> *apud* Ferrazza, 2010, p. 19) conceitua sindicato como “[...] uma associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando a defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou profissionais”.

Para a maioria dos entrevistados, a figura do sindicato não é interessante e não corresponde à expectativa de zelar e mediar as relações entre empregados e empregadores da

---

<sup>8</sup> PRETTI, G. CLT comentada e jurisprudência trabalhista. São Paulo: Ícone, 2009.

categoria. Entendem que o mesmo não é presente e com a retirada da contribuição, trouxe um sentimento de desleixo por parte da instituição, afirmada a partir das negociações e resultados do último dissídio da categoria. Como pode ser evidenciado nas respostas dos entrevistados:

*[...] Eu assim que acompanho sindicato, que era do sindicato [...] e pra mim não faz tanta diferença porque pra mim eles têm pouca atuação. Eles vêm só nas épocas de dissídio e não tem uma atuação (ENTREVISTADO 3, SUPER X).*

*Acho que eles perderam a questão financeira, porque não é mais obrigatória a contribuição. Isso fez com que eles perdessem esse papel assim, esse compromisso [...] (ENTREVISTADO 1, SUPER X).*

*Eu assim, eu já não contribuo mais. Porque a gente fica assim na expectativa, todo ano, vão na assembleia, participem e tal. Mas no fundo tu vê que o sindicato não faz muito pela gente (ENTREVISTADO 4, SUPER Y).*

*Já não atuavam muito. Não sei se eles perderam ou se eles não buscaram o espaço deles [...] (ENTREVISTADO 9, SUPER Y).*

*Mas eles não faziam mesmo igual, paguei muito pra eles e nunca vi eles fazerem muito pelo funcionário [...] (ENTREVISTADO 10, SUPER Y)*

Sobre a questão da identificação com a causa sindicalista, bem como a participação do trabalhador, Cardoso (2015, p. 505) tem a seguinte conclusão:

A história do sindicalismo oferece como alternativa mais comum a construção de solidariedade e identidade de categoria ou classe. Mas a dificuldade parece estar justamente nisso: construir uma prática sindical com apelo à solidariedade e à participação, que leve os trabalhadores a se sentirem representados por suas entidades de classe ao ponto de se cotizarem para sustentá-las.

Desta forma, percebe-se uma fragilidade na relação sindicato e trabalhador, o que gera uma não empatia com a causa da instituição, fazendo com que o trabalhador não veja nenhuma contrapartida para a sua contribuição. Isso faz com que cada vez mais o sindicato perca seu espaço dentro das relações de trabalho, muito embora a alteração da lei trabalhista não tenha afetado a forma como o trabalhador vê a instituição. Essa visão é consequência da relação prévia já estabelecida com o sindicato. Assim, a não obrigatoriedade da Contribuição Sindical apenas agravou um quadro crítico desta relação, tornando o trabalhador livre para se desfazer de um vínculo que, na sua concepção, não é nada vantajoso, apenas oneroso.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do trabalho, foram debatidas as percepções sobre o trabalhador em relação às novas leis trabalhistas e como estas influenciam as suas relações de trabalho, na perspectiva dos entrevistados. A partir deste tema, procurou-se esmiuçar os principais pontos relacionados ao objeto-alvo. Assim permitindo que as percepções sobre o tema, bem como a vivência na sua aplicação, pudessem ser evidenciadas para a discussão do tema.

Os entrevistados possuem conhecimento restrito sobre o tema, o que limitou uma discussão mais profunda sobre as consequências da Nova Legislação Trabalhista. Os trabalhadores, mesmo de forma limitada, possuem acesso à informação sobre as novas leis via *internet* e televisão, por exemplo, o que permitiria um conhecimento mais amplo do tema. De fato, a terminologia jurídica usada em boa parte dos materiais disponíveis, a baixa escolaridade do perfil da categoria e o fato dessas mudanças não estarem tão aplicadas na rotina da função de trabalho da maioria dos entrevistados, leva à desinformação e ao desinteresse pelo assunto. Os entrevistados apenas recorrem ao tema em situações específicas de sua vida. Todavia, é possível inferir que os trabalhadores não estão totalmente alheios às mudanças, uma vez que entendem a importância do movimento em questão para o dia a dia do trabalhador, inclusive utilizando de algumas experiências vividas no cotidiano para argumentarem o seu ponto de vista.

Em virtude do horário de funcionamento, disponibilidade de pessoal e interesse em participar da pesquisa, boa parte das entrevistas possíveis foram realizadas com trabalhadores que ocupam cargos de chefia e com ocupantes de cargos no setor administrativo, o que em teoria permitiria maior esclarecimento das questões propostas no estudo. No entanto, a baixa escolaridade apresentada na maioria dos entrevistados não proporcionou ampla discussão e argumentação do tema pelos mesmos. De fato, as considerações obtidas poderiam ser mais restritas caso predominasse neste estudo, funções mais operacionais, para as quais as exigências de escolaridade tendem a ser menores do que as apresentadas para os cargos dos entrevistados.

Pode-se ver que a flexibilidade nesta nova legislação, para este ramo de atividade, é algo não compensatório para os trabalhadores, muito em virtude do tipo de atividade que não permite novos arranjos de trabalho. Isso em consequência do perfil de trabalhador, pois traria mais insegurança, o que não seria atrativo para a mão de obra, uma vez que é um perfil com escolaridade e média salarial baixas. Contudo, mantendo o vínculo com a instituição, procuram

atender a necessidade da organização e se prontificam a negociar para a manutenção de seu trabalho.

Com relação ao sindicato da categoria, visivelmente a relação com o trabalhador da classe comercial está fragilizada em virtude das situações previamente estabelecidas com a instituição, como descrito pelos entrevistados. A Nova legislação trouxe ao trabalhador a possibilidade de se desvincular do sindicato e não contribuir mais com a instituição, o que consequentemente resultou no enfraquecimento do órgão, tanto financeiramente como institucionalmente. Com isso, são necessárias estratégias de vinculação com a instituição que envolvam o trabalhador e, principalmente, que permitam a este voltar (ou começar) a confiar e perceber o retorno e o amparo na continuidade da relação. A partir deste panorama, é possível sugerir como continuidade deste estudo, a seguinte questão: quais as estratégias possíveis para o sindicato da categoria, retomar a relação de confiança e identificação com o trabalhador?. Assim contribuindo com um novo debate à sociedade.

Sobre a perspectiva de negociação, esta vem muito atrelada à necessidade de manter o trabalho bem como a segurança na visão adequada de gerenciamento que as empresas possuem. Inclusive demonstrando tendência positiva a abertura e aceitação de negociação para a manutenção do seu trabalho atual. Assim, a Nova Legislação Trabalhista não traz alterações com relação a negociação, visto que os trabalhadores vivenciam isso na organização atual de forma aberta, como os mesmos informam. Mesmo com essa percepção, os entrevistados entendem que o trabalhador possui menor força para este trâmite.

Apesar desse panorama, muito influenciado pela vivência na organização atual, é possível dizer que os trabalhadores tendem a ver com insegurança essas mudanças em longo prazo, devido a sua brevidade e na ampla interpretação que os encarregados de setores diretamente ligados às práticas desta nova legislação possuem. Como resposta da pergunta específica: “Você acha que estas mudanças podem ser positivas ou negativas para o seu ambiente de trabalho?”. Os entrevistados apontaram que a vivência no trabalho atual permite relacionar as mudanças a algo neutro/indiferente com inclinação positiva para os trabalhadores. Isso porque não existe sinalização de grandes modificações nas organizações estudadas que possam interferir drasticamente na rotina de trabalho, pelo menos não neste momento.

Este resultado traz uma percepção das novas leis onde os entrevistados percebem de forma neutra/indiferente com inclinação positiva à Nova Legislação Trabalhista, contrapondo com os autores evidenciados no referencial teórico. As referências e conceitos evidenciados na pesquisa, mostram que ao longo do tempo e com o desenvolvimento da sociedade, as leis

trabalhistas se tornaram necessárias para regulamentar as condições de trabalho, com a flexibilização como um fator de precarização e declínio nas condições de trabalho já existentes.

Desta forma, é possível inferir que, devido ao fato da brevidade das leis, bem como o longo período de adaptação necessário e ainda em curso, não houve tempo hábil para uma aplicação mais efetiva dessas leis, o que pode ter contribuído para esta visão dos entrevistados, uma vez que não é aplicada no seu dia a dia. O trabalhador não tem como interpretar de maneira mais sensível algo que não é vivenciado, lhe sendo, conseqüentemente, algo desconhecido. Isso se dá pelo fato de que internamente, as organizações ainda estão se moldando aos prazos, relatórios e situações trazidas pela Nova Legislação Trabalhista. Além disso, o tipo de organização (supermercado), possui processos internos bem específicos e definidos, que não permitiriam grandes adaptações sem a perda de mão de obra e de qualidade nas operações.

Com isso, os entrevistados ainda aguardam maiores conclusões e entendimentos sobre a reforma e por isso ainda não se sentiram prejudicados ou beneficiados por ela, por isso entendem que não estão sofrendo influências nas suas relações de trabalho. Haja vista que existe ainda uma adaptação destas novas leis, em virtude do tipo de organização, das relações de trabalho estabelecidas entre os indivíduos e da dinâmica do gestor responsável. Desta forma, pontos mais controversos, por ainda serem desconhecidos para os entrevistados, não influenciam nas relações de trabalho.



**Quadro 5: Síntese dos principais achados da pesquisa**

ITEM	PRINCIPAIS ACHADOS
<b>Acesso a informação da Nova Legislação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apesar da relativa baixa escolaridade dos entrevistados, é possível verificar que possuem conhecimento das mudanças na Lei</li> </ul>
<b>Relação com a Nova Legislação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A terminologia jurídica usada em boa parte dos materiais disponíveis, a baixa escolaridade do perfil da categoria e o fato dessas mudanças não estarem tão aplicadas na rotina da função de trabalho da maioria dos entrevistados, leva à desinformação e ao desinteresse pelo assunto.</li> </ul>
<b>Perfil do entrevistado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apesar de boa parte dos entrevistados estarem em níveis de chefia e administrativo, não foi possível um aprofundamento das entrevistas</li> </ul>
<b>Flexibilidade para o atual ambiente de trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Em função do tipo de organização e perfil do trabalhador na mesma, a flexibilização não se torna vantajosa, pois traria insegurança para o trabalhador o que não tornaria o emprego atrativo.</li> <li>• Além disso, os processos internos estão bem definidos e está pratica poderia comprometê-los</li> </ul>
<b>Relação com o Sindicato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visivelmente prejudicada pela forma de relação estabelecida anterior à Nova Legislação, porém agravada com esta em virtude do desligamento dos trabalhadores com a instituição por meio da recusa da Contribuição Sindical.</li> <li>• Trabalhadores sem sentimento de retorno e pertença aos interesses da organização, o que traz a necessidade de reflexão sobre “Quais as estratégias possíveis para o sindicato da categoria, retomar a relação de confiança e identificação com o trabalhador?”</li> </ul>
<b>Alterações na relação com a organização a partir da Nova Legislação Trabalhista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A perspectiva de negociação, esta vem relacionada à visão adequada de gerenciamento que as empresas possuem.</li> <li>• A Nova Legislação Trabalhista não traz alterações com relação a negociação, visto que os trabalhadores vivenciam isso na organização atual de forma aberta, como os mesmos informam. Mesmo com essa percepção, os entrevistados entendem que o trabalhador possui menor força para este trâmite.</li> </ul>
<b>Percepção sobre a Nova Legislação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os entrevistados percebem de forma neutra/indiferente com inclinação positiva à Nova Legislação Trabalhista, contrapondo com os autores evidenciados no referencial teórico.</li> </ul>
<b>Brevidade nas Leis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O trabalhador não tem como interpretar de maneira mais sensível algo que não é vivenciado, lhe sendo, conseqüentemente, algo desconhecido.</li> <li>• Existe ainda uma adaptação aos prazos, relatórios e situações trazidas pela Nova Legislação Trabalhista.</li> </ul>
<b>Influência nas relações de trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe ainda uma adaptação destas novas leis, em virtude do tipo de organização, das relações de trabalho estabelecidas entre os indivíduos e da dinâmica do gestor responsável.</li> <li>• Os pontos mais controversos, por ainda serem desconhecidos para os entrevistados, não influenciam nas relações de trabalho.</li> </ul>

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2018).

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Campinas: Editora da Unicamp/Cortes, 1995.
- A ORIGEM do centro, **Prefeitura Municipal de Porto Alegre** – Porto Alegre, [20--?]. Disponível em: <[http://www2.portoalegre.rs.gov.br/vivaocentro/default.php?p\\_secao=16](http://www2.portoalegre.rs.gov.br/vivaocentro/default.php?p_secao=16)>. Acesso em: 27 dez. 2018.
- BERELSON, B. Content analysis in communication research. New York: Hafner; 1984.
- BARROS, A. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.
- BIAVASCHI, Ma. **O direito do trabalho no Brasil – 1930 a 1942**: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr Editora, 2007.
- BOYER, R. **La théorie de la régulation**. Une analyse critique. Paris: La Découverte, 1987.
- BRASIL. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União, jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1)>. Acesso em: 26 nov. 2018.
- BRUST, F.; ORESKO, J. Supermercados gaúchos registraram crescimento real de 2,4% nas vendas em 2017. **Agas**, Porto Alegre, abr. 2018. Disponível em: <[https://www.agas.com.br/site/default.asp?TroncoID=708180&SecaoID=939263&SubsecaoID=0&Template=../artigosnoticias/user\\_exibir.asp&ID=904823](https://www.agas.com.br/site/default.asp?TroncoID=708180&SecaoID=939263&SubsecaoID=0&Template=../artigosnoticias/user_exibir.asp&ID=904823)>. Acesso em: 26 nov. 2018.
- CAMARGO, J. Negociações coletivas, distribuição e emprego. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, 1997. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-52581997000100001&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52581997000100001&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 05 nov. 2018.
- CAMPOS, A. **A atual reforma trabalhista**: possibilidades, problemas e contradições. Cidade: Rio de Janeiro, 2017. Disponível em <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2350.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2350.pdf)>. Acesso em: 25 de mar. 2018.
- CAMPOS, R. O impacto das reformas econômicas neoliberais na América Latina: desemprego e pobreza. **Polis**, v. 47, 2017. Disponível em: <<http://journals.openedition.org/polis/12585>>. Acesso em: 26 nov. 2018.
- CARDOSO, A. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. **Tempo Soc.**, São Paulo, v. 27, n. 1, p. 73-93, jun. 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-20702015000100073&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702015000100073&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 25 nov. 2018.

CARVALHO, S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Política em Foco**, v.1, n. 63, p. 81-94, out. 2017.

CASSAR, V. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011

CASTEL, R. **Metamorfoses da questão social**. Uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CAVAZOTTE, F; LEMOS, A.; VIANA, M. Relações de trabalho contemporâneas e as novas gerações produtivas: expectativas renovadas ou antigos ideais? Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. *In*: ENCONTRO DA ANPAD. 34., set. 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: AnApad, 2010.

COSTA, M. Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil: um estudo comparativo. **RAE electron.**, São Paulo, v. 6, n. 2, dez. 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1676-56482007000200006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482007000200006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 25 mar. 2018.

COSTA, C. **Conflito e negociação**. Pernambuco: Secretaria de Educação, 2015. Disponível em <[https://sisacad.educacao.pe.gov.br/bibliotecavirtual/bibliotecavirtual/texto/CadernodeRHConflitoeNegocia\\_C\\_eoRDDI.pdf](https://sisacad.educacao.pe.gov.br/bibliotecavirtual/bibliotecavirtual/texto/CadernodeRHConflitoeNegocia_C_eoRDDI.pdf)> Acesso em: 25 nov. 2018.

COSTA, M. Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil - um estudo comparativo. **RAE - eletrônica**, v. 6, n. 2, jul./dez. 2007.

COSTA, M. Terceirização/parceria e suas implicações no âmbito jurídico-sindical. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, [S.l.], v. 34, n. 1, p. 6-11, jan. 1994. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/38170/36912>>. Acesso em: 25 nov. 2018.

DEDECCA, C. Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, [s.l.], 25, n. 1, p. 94-111, mar. 2005.

DELGADO, M. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DIESE. A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. **Nota Técnica**, n. 178, maio. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2018.

DRUCK, G. **A precarização social do trabalho no Brasil**: uma proposta de construção de indicadores. Projeto de Pesquisa Bolsa Produtividade do CNPq, 2007/2010

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792011000400004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 25 nov. 2018.

FERRARI, I; NASCIMENTO, A; MARTINS FILHO, I. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo, LTr Editora, 1998.

FERRAZZA, T. **A função Social do Sindicato na sociedade atual**, 2010. Monografia (|Bacharel em Direito) – Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade do Vale do Itajaí, CEJURPS, Itajaí/SC, 2010.

FISCHER, R. **“Pondo os pingos nos is” sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1985.

FLEURY, M.; FISCHER, R. **Processo e relações de trabalho do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1992.

FREITAS, T. **Flexibilização da jornada de trabalho e seus impactos sobre a vida das trabalhadoras inseridas no setor de teleatendimento**. Caderno Espaço Feminino - Uberlândia-MG - v. 25, n. 1 - Jan./Jun. 2012

GALVÃO, P. B. **Os Direitos Sociais nas Constituições**. São Paulo: LTr, 1981.

GERHARDT, T.; SILVEIA, D. **Métodos de Pesquisa – EAD Educação a Distância**. Porto Alegre: UFRGS. 2009.

GONÇALVES, E. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. Campinas: Alínea, 2001.

KERVALT, M. RS cria 12.667 vagas com carteira assinada e tem melhor março em quatro anos. **Gaúcha ZH. Economia**. Porto Alegre, abr. 2018. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2018/04/rs-cria-12-667-vagas-com-carteira-assinada-e-tem-melhor-marco-em-quatro-anos-cjg85pf8v01p001qou9u6gdeo.html>>. Acesso em: 26 nov. 2018.

KOCHE, J. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa**. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

KRAUSZ, R. **Compartilhando o poder nas organizações**. São Paulo: Nobel, 1991.

LIMA, M. Novas políticas de recursos humanos: seus impactos na subjetividade e nas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 34, n. 3, p. 115-124, maio/jun. 1994.

LOPES, J. Notas sobre a precarização do trabalho no Brasil. Estudos do Trabalho. **Revista da RET**, Marília, UNESP, ano. 5, n. 8, 2011. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/RevistaRET08.html>>. Acesso em: 25 nov. 2018.

LUZ, A; SANTIN, J. As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. **História**, Franca, v. 29, n. 2, p. 268-278, dez. 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-90742010000200015&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-90742010000200015&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 22 mar. 2018.

MARX, K. **O capital – crítica da economia política**. Livro 3. São Paulo: Nova Cultural,

1986.

MATTOSO, J. **O Brasil do desempregado**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 1999.

MATTOSO, J. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.

MEDEIROS, F.; LINS, M.; FERREIRA, N.; SILVA, P. As Relações de Trabalho na Contemporaneidade Brasileira, **Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais Fits**, Maceió, v. 1, n. 2, p. 47-59, maio. 2013.

MELO, M. **Estratégias do trabalhador informático nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Econômicas, 1991.

MONTEIRO, E. A possibilidade de flexibilidade dos direitos fundamentais do trabalhador. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 18, n. 142, nov. 2015. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16519&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16519&revista_caderno=25)>. Acesso em: 23 nov. 2018.

MORAIS, M. A flexibilização trabalhista como consequência da atual conjectura econômica mundial. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2005, dez. 2008. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/12133>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

MOURA P. **A crise do emprego: uma visão além da economia**. Rio de Janeiro: Mauad, 1998.

NASCIMENTO, A. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

NASCIMENTO, R. flexibilidade externa versus flexibilidade interna: uma análise das variáveis da flexibilidade na indústria automobilística brasileira. 2004. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) - Programa de Engenharia de Produção, COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro, UFRJ, Rio de Janeiro, 2004.

OLIVEIRA, H.; SANTOS, J.; CRUZ, E. mundo do trabalho: concepções e historicidade. **Jornada Internacional de Políticas Públicas**, São Luís, 2007.

JOVENS DA AMÉRICA Latina e do Caribe veem o futuro do trabalho com otimismo. **Organização Internacional do Trabalho – OIT**. [s.l.], ago. 2017. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_569559/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_569559/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 25 nov. 2018.

PICCININI, V.; OLIVEIRA, S.; RUBENICH, N. Formal, flexível ou informal? reflexões sobre o trabalho no Brasil. In: PICCININI, V. et al. (orgs.). **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: UFGRS, 2017.

PRADO, N. **Economia informal e o direito no Brasil**. São Paulo; LTR, 1991.

QUINTANA, M. Supermercados no Rio Grande do Sul apresentam crescimento de 2,4% - **Jornal do Comércio**. Porto Alegre, 2018. Disponível em :

<[https://www.jornaldocomercio.com/\\_conteudo/especiais/expoagas\\_2018/2018/08/642220-rio-grande-do-sul-apresenta-crescimento-de-2-4.html](https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/especiais/expoagas_2018/2018/08/642220-rio-grande-do-sul-apresenta-crescimento-de-2-4.html)> Acesso em: 25 nov. 2018.

ROCHA, R. **Flexibilização das leis trabalhista no combate ao desemprego**. Programa de Pós-Graduação Lato Sensu, Projeto Vez de Mestre Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro: UCM, 2005. Disponível em <<http://www.avm.edu.br/monopdf/36/ROSANE%20FONSECA%20DA%20ROCHA.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2018.

RODRIGUES, M. Trajetórias de vida e de trabalho flexíveis: o processo de trabalho pós-Braverman. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, p. 770-788, dez. 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512014000400004&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512014000400004&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 25 nov. 2018.

SABÓIA, J. Transformações no mercado de trabalho no Brasil durante a crise: 1980-1983. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 6, n. 3, 1986.

SALES, R. IBGE: Total de trabalhadores com carteira assinada é o menor desde 2012. **Valor Econômico**, artigo online, maio. 2017. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/4987294/ibgetotal-de-trabalhadores-com-carteira-assinada-e-o-menor-desde-2012>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

SILVA, A. A flexibilização das relações trabalhistas na percepção dos dirigentes de empresas comerciais. *In*: ENCONTRO DA ANPAD. 22., 1998, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998.

SÜSSEKIND, A. **Direito constitucional do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

TOP 300 INDICA as tendências. **Abras Brasil**. São Paulo, [201?]. Disponível em: <<http://www.abras.com.br/economia-e-pesquisa/ranking-abras/os-numeros-do-setor/>>. Acesso em: 26 nov. 2018.

TRIVIÑOS, A. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VARELA, D. Flexibilização das normas trabalhistas: limites e consequências. **Conteúdo Jurídico**, 2016. Disponível em: <[www.conteudojuridico.com.br](http://www.conteudojuridico.com.br)>. Acesso em: 16 maio. 2018.

## APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Perfil

Idade:

Gênero:

Escolaridade:

Mora onde:

Função:

Tempo de firma:

Estado Civil:

Filhos:

### **Perguntas objetivos do trabalho**

- 1) Você sabe que está acontecendo o movimento da Reforma Trabalhista?
- 2) Quais os pontos que você conhece?
- 3) De onde vieram estas informações?
- 4) Você acha destas mudanças são positivas ou negativas para o seu ambiente de trabalho?
- 5) O que você pensa sobre a legislação trabalhista com relação às situações que acontecem no nosso dia a dia de trabalho?
- 6) Como você acredita que estas mudanças podem auxiliar na flexibilidade destas situações?
- 7) Como você acha que ficaria a negociação com o empregador?
- 8) Você estaria disposto a negociar alguma situação de trabalho para manter o seu emprego?
- 9) Você já foi prejudicado ou beneficiado por algum destes novos pontos?
- 10) Qual a sua opinião sobre a figura dos sindicatos dos sindicatos nesta nova legislação?
- 11) O que mais você gostaria de falar sobre o assunto?