A Percepção dos Empregados e Gestores da Empresa GPC Química S.A com Relação as Principais Mudanças na Reforma Trabalhista

REVISTA ELETRÔNICA MULTIDISCIPLINAR
UNIFACEAR

ANGÉLICA CLER DE AZEVEDO, JAQUELINE MUNIZ PAES, JESSICA MACIEL SANT'ANNA, SILVIA DIAS CORREIA E SIMONE PALACIO CRUZ
UNIFACEAR CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPUS ARAUCÁRIA

RESUMO

A Consolidação das Leis de Trabalho – CLT no Brasil é assegurada pela Lei nº 5.452, que possui como princípio fundamental regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho. No dia 11 de novembro de 2017 a lei em vigor passou por uma mudança na legislação, devido ao decreto da reforma trabalhista Lei n° 13.467. Tal reforma trouxe alterações significativas a empregados e gestores que tiveram que se adaptar às modificações impostas pela nova lei. O objetivo do estudo foi conhecer a percepção dos trabalhadores e gestores da empresa GPC Química S.A. com relação as principais mudanças na reforma trabalhista. Para tanto, foram aplicados questionários para os empregados e gestores da GPC Química S.A. Após a coleta dos dados, foi feita a análise das informações, as quais foram representadas por gráficos e tabelas. Este estudo de caso verificou as mudanças ocorridas na reforma trabalhista nº 13.467/2017 com relação a: férias, banco de horas, jornada de trabalho, rescisão contratual, ações trabalhistas e contribuição sindical.

Palavras chave: Consolidação das Leis de Trabalho. Reforma Trabalhista. Percepção dos colaboradores.

ABSTRACT

1233/5000
The Consolidation of Labor Laws - CLT in Brazil is ensured by Law No. 5.452, which has as a fundamental principle to regulate individual and collective labor relations. On November 11, 2017, the law in force underwent a change in legislation, due to the decree of labor reform n. 13.467. This reform brought significant changes to employees and employers who had to adapt to the changes imposed by the new law. The objective of the study was to know the perception of the workers and employers of the company GPC Química S.A. regarding the main changes in the labor reform. For this purpose, questionnaires were applied, where it was possible to analyze the data collected from the employees and managers of GPC Química S.A. After data collection, the information was analyzed, which were represented by graphs and tables. This case study verified the changes occurred in the Law n. 13.467/2017 with respect to vacation, hours bank, working hours, contractual termination, labor lawsuits and union contribution.

Key words: Consolidation of Labor Laws. Labor Reform. Perception of employees.

1. INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamenta as relações trabalhistas no Brasil e foi criada no governo de Getúlio Vargas em 1º de maio de 1943, visando proteger o trabalhador, regular as relações de trabalho e criar o direito processual do trabalho.

Após anos de discussões sobre a atualização, a legislação vigente sofre alterações com a reforma trabalhista, Lei n° 13.467/ 2017, a qual trouxe mudanças significativas a empregados e gestores.

Esta lei, em vigor desde o dia 11 de novembro de 2017, revelou uma nova rotina de trabalho para os profissionais da área de Recursos Humanos, que fez com que o departamento se adaptasse às modificações trazidas com a reforma, já que as alterações principais se deram em rotinas de férias, demissões, remuneração, planos de carreira e etc. As mudanças reforçaram a importância do setor de RH no relacionamento com os gestores, sindicatos e colaboradores.

A reforma trabalhista significa uma mudança substantiva no padrão de regulação do trabalho no Brasil, pois altera mais do que as relações de emprego, criando uma tendência a produzir efeitos deletérios sobre a economia, o mercado de trabalho, a proteção social e a forma de organização da sociedade brasileira. (KREIN, GIMENEZ e SANTOS, 2018).

Com base no exporto anteriormente, este artigo tem por finalidade conhecer a percepção dos trabalhadores e gestores da empresa GPC Química S.A, com relação as principais mudanças na reforma trabalhista.

2. A IMPORTÂNCIA DO RECUSOS HUMANOS

Para Ávila e Stecca (2014), o setor de recursos humanos tem como objetivo gerar uma infraestrutura organizacional por intermédio da excelência nos serviços oferecidos e da eficiência administrativa.

Com a atuação do gestor de pessoas, é de responsabilidade da área de RH incentivar a contribuição dos colaboradores, a participação e o desenvolvimento, quando necessário. Na função administrativa da infraestrutura da empresa, os profissionais de RH elaboram processos para contratação, avaliação e treinamento dos empregados. Esses profissionais também atuam no aperfeiçoamento de processos da área de RH, como: redução de custos, melhoria e eficiência em processos organizacionais.

De acordo com Ivancevich (2011, p. 52), a função do RH hoje:

> Está muito mais integrada e envolvida estrategicamente. A importância do recrutamento, da seleção, do treinamento, do desenvolvimento, da recompensa da compensação e da motivação da força do trabalho é reconhecida e praticada por gestores de cada unidade e área funcional de uma instituição. .

O RH pode ser retratado por três fases, partindo de um padrão hierárquico, depois inovador e finalmente empreendedor. Durante a industrialização, o departamento existente era considerado como: burocrático, controlador e punidor. Ao longo dos anos, as organizações passaram a ter a visão de "administração de recursos humanos", com o propósito voltado à motivação dos colaboradores, surgindo assim, o Departamento de Recursos Humanos como um centralizador de assuntos voltados às pessoas. (KNAPIK, 2008).

3. GESTÃO DE PESSOAS

O termo gestão de pessoas é o resultado das modificações que ocorreram na função de recursos humanos com o passar dos anos, conforme o desenvolvimento das teorias administrativas. (PAES, 2011).

Pode-se dizer que vários acontecimentos contribuíram para as mudanças na área, porém, somente a partir da década de 1960 começaram os diálogos a respeito de gestão de recursos humanos e administração. Em decorrência do crescimento das organizações, começam a surgir oportunidades de trabalho e as empresas passam a valorizar mais o capital humano (ÁVILA e STECCA, 2014).

Para Miolioli (2002, p. 45), a gestão de pessoas é definida como**:**

> Um conjunto de estratégias, técnicas e procedimentos focados na mobilização de talentos, potenciais, experiências e competências do quadro de colaboradores de uma organização, bem como a gestão e a operacionalização das normas internas e legais incidentes.

Chiavenato (2014) diz que a gestão de pessoas tende a ser uma área frágil dentro das organizações por se tratar de algo situacional e ocasional, que se sujeita a diversas condições, como: a cultura corporativa, a arquitetura organizacional, as características do mercado, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos, o estilo de gestão entre outras circunstâncias que podem variar, entretanto, depende das características das pessoas que compõem a organização, o que torna os processos únicos em cada uma delas.

4. GESTÃO DE PESSOAS X RECURSOS HUMANOS

Antigamente, o setor de Recursos Humanos era visto como o departamento mecanicista, que pertencia ao setor de informações sobre folha de pagamentos, benefícios entre outros. Com o surgimento da Gestão de Pessoas agregada aos Recursos Humanos, esse setor passou a se preocupar não somente com a contração do pessoal e atividades corriqueiras da área, mas também com seu desenvolvimento dentro da organização, fazendo parte do todo da empresa e não somente um mero setor, tornando-se assim um departamento que coopera com os resultados, mantendo o engajamento entre empresa e colaborador. (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

De acordo com Chiavenato (2014, p. 41), os novos papéis da gestão de pessoas (GP) são múltiplos:

> Na verdade, os papéis hoje assumidos pelos profissionais de GP são múltiplos, eles devem desempenhar papéis operacionais e ao mesmo tempo estratégicos. Em outros termos, para que a área de GP possa adicionar valor à organização, servir aos seus objetivos e criar vantagens competitivas, ela precisa desempenhar papéis cada vez mais múltiplos e complexos.

De acordo com Santos e Mariano (2019), era a função do departamento de Recursos Humanos manter todas as atividades operacionais e burocráticas dentro da organização, tendo o controle das funções básicas pertencentes ao setor, como: recrutamento e seleção, treinamento, avaliação, remuneração, higiene, segurança do trabalho, relações trabalhistas e sindicais. Nesse mesmo contexto, os autores apontam que as atividades pertencentes ao departamento de RH, deixaram de ser centradas e passaram a ser intituladas a gerentes de linha e equipes de RH tornando-os responsáveis pela gestão de pessoas, desempenhando papéis operacionais e estratégicos.

5. A IMPORTÂNCIA DA CLT EM RELAÇÃO AO EMPREGADO E GESTOR

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem uma importância imensurável na garantia da dignidade do homem e da justiça social. A CLT compreende um conjunto de direitos indispensáveis à regulamentação das relações de trabalho individuais e coletivas. É uma ordem jurídica que garante que todos os direitos fundamentais e os direitos humanos, entre eles os de índole trabalhista. (ARAÚJO, 2013).

De acordo com Miessa e Correia (2015), a principal característica do emprego é a presença do empregado, parte mais fraca da relação jurídica. A criação do direito do

trabalho foi criada exatamente para proteger o trabalhador, porém, a necessidade de diferenciar o trabalhador em sentido amplo e o trabalhador como vínculo empregatício. A CLT e as demais normas trabalhistas são voltadas apenas à proteção dos direitos do empregado, como: jornada de trabalho, FGTS, férias, descanso semanal remunerado e entre outros direitos direcionados aos empregados.

6 AS MUDANÇAS DECORRENTES DA LEI Nº 13.467/2017 NA EMPRESA

Para ter uma visão mais clara das mudanças decorrentes da lei supracitada foi elaborado um quadro comparativo:

QUADRO 1: COMPARATIVO DAS LEIS

Lei 5.452/1943	Lei nº 13.467/2017
Férias	
Inflexível. As férias somente poderiam ser fracionadas em casos excepcionais e apenas em dois períodos, um dos quais não poderiam ser inferiores a 10 (dez) dias. Todavia, era proibido para menos de 18 (dezoito) anos ou maiores de 50 (cinquenta) anos.	Flexível. A pedido do trabalhador, as férias poderão ser fracionadas em até 3 (três) períodos, sendo um deles não inferior a 14 (quatorze) dias e, caso o trabalhador opte por dividir em 3 (três) períodos, nenhum dos dois restantes poderá ser inferior a 5 (cinco) dias corridos.
Banco de Horas	
Lei regulava somente o banco de horas anual, com anuência obrigatória do sindicato	O banco de horas anual manteve-se como antes. Contudo, é permitido o banco de horas mensal ou semestral por convenção, acordo coletivo ou acordo individual de trabalho.
Jornada de trabalho	
A jornada de trabalho era limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 mensais, podendo haver 2 horas extras por dia.	A jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.
Rescisão contratual	
Quando o empregado pedia demissão ou era demitido por justa causa, seu FGTS ficava bloqueado e não havia multa sobre ele (adicional de 40%). Na situação de desligamento do empregado sem justa causa, a empresa optava por aplicar o aviso prévio trabalhado ou indenizado, sendo a primeira opção com aviso de 30 dias de antecedência e a segunda como pagamento em rescisão de um salário base ao demitido, sem que ele precise trabalhar	O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo entre empregado e gestor, com acerto rescisório do pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda retirar até 80% do valor depositado pela empresa na sua conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego. O acréscimo dessa nova opção de desligamento (acordo de demissão) não anula ou invalida as outras formas existentes na legislação.
Ações trabalhistas	
O empregado podia faltar em até 3 audiências judiciais. Os honorários referentes às perícias eram pagos pela União. Além disso, quem entrava com a ação não tinha nenhuma obrigação financeira processual.	O trabalhador será obrigado a comparecer a todas as audiências na Justiça e, caso perca a ação, deverá arcar com as custas do processo. Quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença referente ao advogado da parte vencedora (honorários de

	sucumbência). Caso o trabalhador tenha movido o processo pela Justiça gratuita, também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa – caso contrário, a União arcará com os custos. Isso vale também para pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação. Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. A partir da assinatura da rescisão contratual/homologação, o empregado estará impedido de questionar novos valores do seu contrato findado e já quitado na Justiça trabalhista.
Contribuição sindical	
Era o chamado "Imposto Sindical" sempre no mês de março o trabalhador tinha descontado em holerite, quisesse ou não, o valor equivalente a um dia de trabalho em favor do sindicato. As empresas pagavam um percentual do faturamento.	A contribuição sindical das empresas e dos empregados deixou de ser obrigatória, passando a ser facultativa

FONTE: Adaptado de Melek (2017)

7. METODOLOGIA, ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Este estudo caracterizou-se por ser: quantitativo e envolver as pesquisas descritiva, documental e exploratória. Foram aplicados questionários aos empregados e gestores, no período de 13 a 21 de maio de 2019, sendo os empregados distribuídos entre os cargos de assistente, auxiliar, analista, operador de produção, operador de suprimentos, técnico, estagiário e jovem aprendiz e, os gestores: cargos de lideranças como: supervisor, coordenador e líder de produção. Algumas das perguntas dos questionários foram analisadas conforme a escala Likert.

Dentre as respostas obtidas, pode-se dizer que dos empregados da GPC Química, 40% constitui-se de empregados com até 25 anos de idade, os demais foram com 23% que possuem a idade de 25 a 35 anos, com 22% dos respondentes possuem idade entre 35 a 45 anos, e 15% corresponde aos empregados com a idade de 45 a 60 anos.

Em relação ao sexo dos empregados da empresa GPC Química, a maioria (72%) são do sexo masculino. Já com relação ao tempo de trabalho na Empresa, 35% dos entrevistados trabalham na empresa por um período de 5 a 10 anos, 21% de 1 a 3 anos, 17% de 10 a 20 anos e somente 2% estão na empresa há mais de 20 anos.

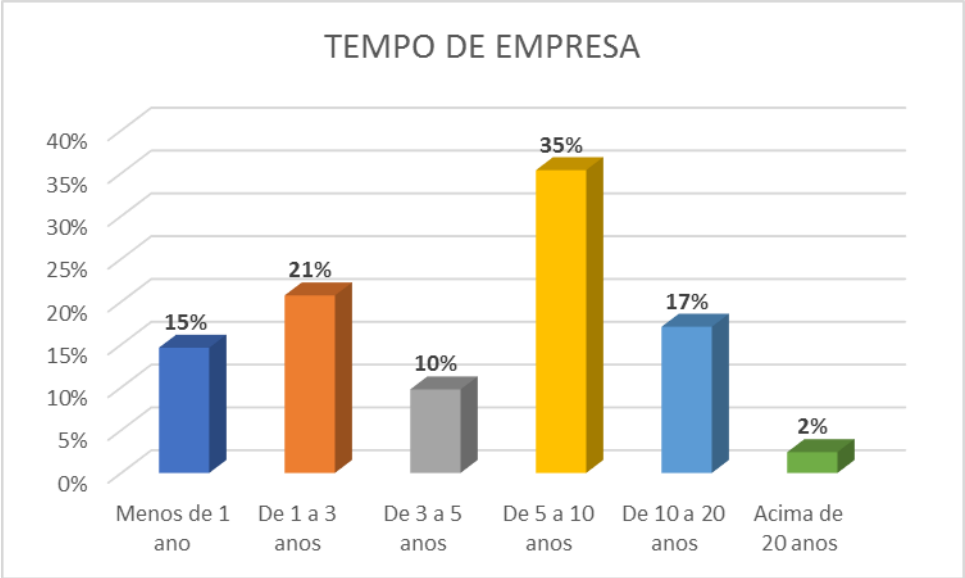


GRAFICO 1 – TEMPO DE EMPRESA
FONTE: OS AUTORES (2019)

O gráfico 2 mostra que 40% dos empregados da GPC Química que responderam à pesquisa, tem o como nível de escolaridade técnico, ficando com 33% os empregados que são graduados, os que possuem ensino médio com 26%, e 1% com nível de escolaridade ensino fundamental

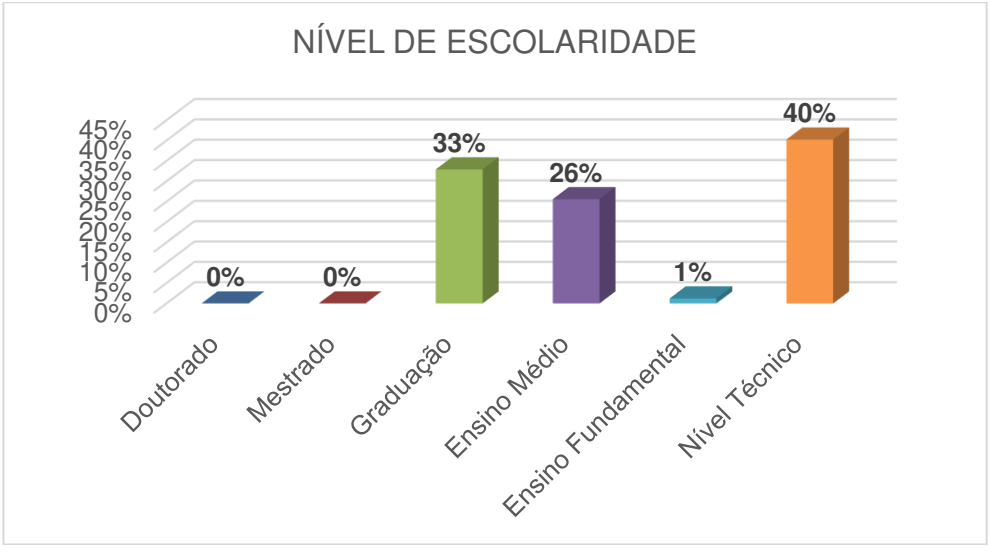


GRAFICO 2 – NÍVEL DE ESCOLARIDADE
FONTE: OS AUTORES (2019)

O gráfico 3, identifica que, 26% dos empregados ocupam os cargos de auxiliar, tanto o cargo de técnico quanto de analista corresponde a 17%, os operadores de produção correspondem a 15% dessa fatia, os assistentes contam com 10%, ficando a mesma porcentagem estagiários e aprendizes, que ficaram com 4%.

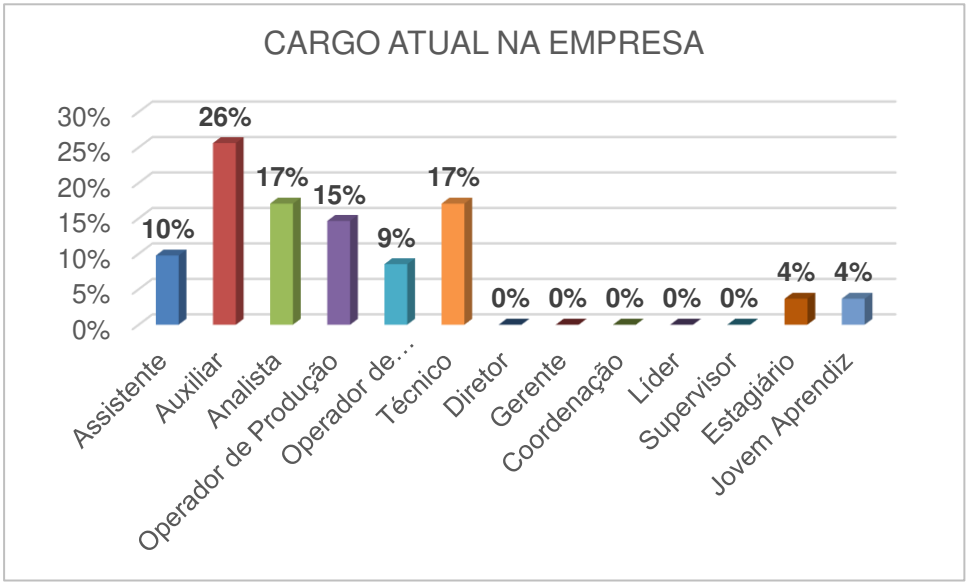


GRÁFICO 3: CARGO ATUAL NA EMPRESA
FONTE: OS AUTORES (2019)

Conforme mencionado anteriormente, as questões a seguir foram analisadas pela Escala Likert. Na Tabela 1, a seguir, pode-se identificar que a grande maioria (38%) dos empregados que responderam os questionários, concordam parcialmente que as alterações trouxeram percepções positivas para si, e para seus colegas, a média foi de 3,60 com desvio padrão de 0,95.

Na sua percepção como empregado, a reforma trabalhista trouxe mudanças significativas, essas alterações trouxeram percepções positivas para o empregado?								
RESPOSTAS	**P**	**FREQ. DE RESP.**	**%**	**NOTA X FREQ.**	**NºxFRE**	**Média**	**Desvio Padrão**	**Variância**
Discordo totalmente	1	0	0%	0	0	**3,60**	**0,95**	**0,91**
Discordo parcialmente	2	12	15%	24	48			
Não concordo, nem discordo	3	24	29%	72	216			
Concordo Parcialmente	4	31	38%	124	496			
Concordo Totalmente	5	15	18%	75	375			
SOMA		82	100%	295	1135			

TABELA 1 – PERCEPÇÃO EMPREGADO
FONTE: OS AUTORES (2019)

Um dos pontos da reforma trabalhista foram as mudanças que ocorreram em relação ao fracionamento de férias, sendo assim, foi questionado aos empregados, se essa mudança ajudou os mesmos a terem, então, mais um período de descanso ao ano, com uma média relativamente alta, de 4,30, e desvio padrão de 0,83, pode-se confirmar que sim, conforme pode ser verificado na Tabela 2, a seguir:

Sobre as férias: Com a reforma trabalhista, houve a oportunidade de os empregados fracionarem suas férias até 3 períodos. Na sua opinião, o fracionamento das férias ajudou os empregados a terem mais que um período de descanso ao ano?

RESPOSTAS	P	FREQ. DE RESP.	%	NOTA X FREQ.	N²xFRE	Média	Desvio Padrão	Variância
Discordo totalmente	1	0	0%	0	0	4,30	0,83	0,68
Discordo parcialmente	2	1	1%	2	4			
Não concordo, nem discordo	3	16	20%	48	144			
Concordo Parcialmente	4	22	27%	88	352			
Concordo Totalmente	5	43	52%	215	1075			
SOMA		82	100%	353	1575			

TABELA 2: FÉRIAS
FONTE: OS AUTORES (2019)

Sobre a jornada de trabalho, e com a tabela 3, é possível identificar com a média de 4,20 e desvio padrão de 1,20, que os empregados cumprem a jornada de trabalho, conforme estabelecido pela empresa.

Sobre a jornada de trabalho: A jornada de trabalho refere-se ao período determinado no contrato da empresa que deve ser cumprido pelo empregado. Na sua opinião, os empregados cumprem a jornada de trabalho, conforme determina a lei?

RESPOSTAS	P	FREQ. DE RESP.	%	NOTA X FREQ.	N²xFRE	Média	Desvio Padrão	Variância
Discordo totalmente	1	0	0%	0	0	4,20	1,20	1,44
Discordo parcialmente	2	13	16%	26	52			
Não concordo, nem discordo	3	13	16%	39	117			
Concordo Parcialmente	4	1	1%	4	16			
Concordo Totalmente	5	55	67%	275	1375			
SOMA		82	100%	344	1560			

TABELA 3: JORNADA DE TRABALHO
FONTE: OS AUTORES (2019)

Outro ponto da reforma trabalhista foi em relação ao banco de horas, que pode ser visto na Tabela 4, a seguir. A média alcançada através das respostas dessa questão foi de 4,41 e desvio padrão de 0,77, sendo assim, afirmar-se que o banco de horas ajudou os empregados a ter uma melhor gestão de suas horas trabalhadas e de horas extras.

.

Sobre o Banco de Horas (BH): O Banco de Horas refere-se a um sistema flexível de jornada de trabalho em que as horas excedentes trabalhadas em um dia são compensadas com a correspondente diminuição da jornada em outro momento.
A implantação do BH na empresa, na sua opinião, ajudou os empregados a programarem seus compromissos e na diminuição de horas extras abusivas?

RESPOSTAS	P	FREQ. DE RESP.	%	NOTA X FREQ.	N²xFRE	Média	Desvio Padrão	Variância
Discordo totalmente	1	0	0%	0	0	4,41	0,77	0,59
Discordo parcialmente	2	3	4%	6	12			
Não concordo, nem discordo	3	5	6%	15	45			
Concordo Parcialmente	4	29	35%	116	464			
Concordo Totalmente	5	44	54%	220	1100			
SOMA		81	99%	357	1621			

TABELA 4: BANCO DE HORAS
FONTE: OS AUTORES (2019)

A contribuição sindical também foi um dos pontos abordados na reforma trabalhista. A média alcançada de 3,66 e desvio padrão 1,39, os empregados concordaram parcialmente que houve algum tipo de impacto para o empregado, conforme a Tabela 5. Para os empregados, deixar de pagar algo obrigatório, é bom, porém, eles ainda têm dúvidas quanto ao sindicato ser benéfico para eles, e o quanto eles podem ser afetados deixando de pagá-lo

Sobre a Contribuição Sindical: A chamada “Contribuição Sindical” consistia em um desconto do holerite do trabalhador equivalente a um dia de trabalho. Esse desconto era sempre feito no mês de março. Com a mudança da legislação, a contribuição sindical deixou de ser obrigatória, passando a ser facultativa. Na sua opinião, essa mudança trouxe algum impacto para o empregado?

RESPOSTAS	P	FREQ. DE RESP.	%	NOTA X FREQ.	N²xFRE	Média	Desvio Padrão	Variância
Discordo totalmente	1	14	17%	14	14	3,66	1,39	1,93
Discordo parcialmente	2	4	5%	8	16			
Não concordo, nem discordo	3	1	1%	3	9			
Concordo Parcialmente	4	40	49%	160	640			
Concordo Totalmente	5	23	28%	115	575			
SOMA		82	100%	300	1254			

TABELA 5: CONTRIBUIÇÃO SINDICAL
FONTE: OS AUTORES (2019)

Sobre rescisão contratual: A demissão por acordo é o tipo de rescisão onde funcionário e empregador chegam ao consenso sobre a rescisão do contrato de trabalho, devendo a empresa pagar apenas parte das verbas rescisórias, tendo assim uma redução de suas despesas, e libera o empregado para sacar o Fundo de Garantia. Na sua opinião, essa modalidade de rescisão ajudou os empregados?

RESPOSTAS	P	FREQ. DE RESP.	%	NOTA X FREQ.	N²xFRE	Média	Desvio Padrão	Variância
Discordo totalmente	1	1	1%	1	1	4,06	1,18	1,39
Discordo parcialmente	2	16	20%	32	64			
Não concordo, nem discordo	3	0	0%	0	0			
Concordo Parcialmente	4	25	30%	100	400			
Concordo Totalmente	5	40	49%	200	1000			
SOMA		82	100%	333	1465			

TABELA 6 – RESCISÃO CONTRATUAL EMPREGADOS
FONTE: OS AUTORES (2019)

Com a média 4,06 e desvio padrão de 1,18, os empregados concordaram totalmente que a rescisão contratual de acordo com a nova legislação trouxe benefícios para eles e gestores.

O questionário constituía uma pergunta de caráter aberto, que exigia uma resposta discursiva, questionando os empregados e gestores sobre os pontos positivos e quais foram os pontos negativos dessa alteração na lei trabalhista. Dos 82 empregados que responderam à pesquisa, somente 34 opinaram sobre a pergunta em questão.

De uma maneira geral, o que mais foi mencionado positivamente foi o fracionamento de férias. A mudança agradou a maioria dos funcionários, que como resposta garantiram poder aproveitar mais as férias fracionando-as. O banco de horas também foi comentado como positivo algumas vezes, porém, alguns empregados mencionaram que esse ponto não os agradou positivamente.

Empregados disseram que a mudança trouxe também benefícios como a aproximação deles com a empresa, um diálogo mais fácil do que antes da reforma.

Deixar de pagar o sindicato também foi citado, porém, há dúvidas no quanto os mesmos serão afetados por isso.

7.1. ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS GESTORES

A seguir será apresentada a visão da mudança da lei trabalhista pelos gestores, sendo 15 questionários respondidos por 4 coordenadores, 5 supervisores, 3 gerentes, e 3 líderes, a grande parte dos cargos de lideranças são de gestores com idade entre 35 a 45 anos (7), gestores com 45 a 60 anos (5), e a minoria, com (3) pessoas constitui de gestores com idade de 25 a 35 anos.

Os cargos de gestores da empresa GPC Química são de maior parte do sexo masculino (8), contando apenas com (3) do sexo feminino. Outra informação importante é que 12 gestores estão na empresa GPC Química há mais de 10 anos e 3, há mais de 20 anos. Sobre nível de escolaridade, (10) dos gestores possuem graduação, (2) mestrado e (2) nível técnico, e (1) têm doutorado.

Nas outras perguntas foi utilizada a escala Likert. Assim, na tabela 7, a seguir, com uma média de 4,40 e desvio padrão de 0,91, afirmar-se que, pela visão dos gestores, a reforma ajudou os empregados e gestores a terem um bom relacionamento com a empresa.

A reforma trabalhista trouxe mudanças significativas, na sua opinião, essa reforma ajudou o empregador e os empregados a terem um bom relacionamento com a empresa?

RESPOSTAS	P	FREQ. DE RESP.	%	NOTA X FREQ.	N²xFRE	Média	Desvio Padrão	Variância
Discordo totalmente	1	0	0%	0	0	4,40	0,91	0,83
Discordo parcialmente	2	0	0%	0	0			
Não concordo, nem discordo	3	4	27%	12	36			
Concordo Parcialmente	4	1	7%	4	16			
Concordo Totalmente	5	10	67%	50	250			
SOMA		15	100%	66	302			

TABELA 7: BOM RELACIONAMENTO COM A EMPRESA
FONTE: Os autores (2019)

Foi perguntado aos gestores se com a reforma trabalhista, houve algum tipo de impacto que pudesse afetá-los na tomada de decisões. A Tabela 8 apresenta uma média alta de 4,80 e desvio padrão de 0,41.

Como gestor você precisou tomar decisões que poderiam causar algum impacto, devido a reforma trabalhista aplicada dentro da empresa?

RESPOSTAS	P	FREQ. DE RESP.	%	NOTA X FREQ.	N²xFRE	Média	Desvio Padrão	Variância
Discordo totalmente	1	0	0%	0	0	4,80	0,41	0,17
Discordo parcialmente	2	0	0%	0	0			
Não concordo, nem discordo	3	0	0%	0	0			
Concordo Parcialmente	4	3	20%	12	48			
Concordo Totalmente	5	12	80%	60	300			
SOMA		15	100%	72	348			

TABELA 8: TOMADA DE DECISÕES
FONTE: Os autores (2019)

Na resposta discursiva respondida pelos gestores, em um total de 15 entrevistados somente 6 responderam como retorno, pode-se dizer, de maneira geral, que a rescisão de contrato é o um ponto positivo, sendo agora, mais fácil entrar em acordo com o empregado no momento da rescisão. Com a mudança na lei, acontece uma rescisão mais amena entre as partes.

O Banco de Horas também foi mencionado como algo positivo, pois agora não há horas extras em demasia, como antes. Nenhum ponto negativo foi citado pelos gestores, os mesmos comentaram que ainda não surgiram efeitos negativos.

3. CONCLUSÃO

Diante da reforma trabalhista, Lei nº 13.467, ocorrida no ano de 2017 todas as empresas precisaram se ajustar à nova legislação, reestruturar sua maneira de atuação na área trabalhista, assim como a aplicação da nova lei e o desdobramento para seu quadro de colaboradores. Mediante esta situação, o trabalho em questão buscou conhecer a percepção dos trabalhadores e gestores da empresa GPC Química S.A. com relação as principais mudanças na reforma trabalhista.

Durante o estudo em questão, foi possível identificar que a empresa necessitou buscar informações externas através de cursos, palestras a respeito da reforma trabalhista, com objetivo de conseguir uma melhor compreensão em relação às alterações e seus impactos, e a sua aplicação na gestão de pessoas. A empresa necessitou rever seus processos relacionados como: jornada de trabalho, banco de horas, negociações sindicais, rescisões contratuais, período de férias e ações trabalhistas. Mediante a nova estruturação ocasionada pela reforma, a empresa repassou as alterações ocorridas para todos os seus colaboradores através de palestras, buscando esclarecer todas as dúvidas e dispondo de um canal direto com área de Gestão de Pessoas para assuntos relacionados à nova reforma. Por meio da análise da percepção dos colaboradores da empresa, foi possível evidenciar através de pesquisa em campo que a grande maioria dos entrevistados concorda parcialmente que a reforma trabalhista trouxe mudanças significativas e favoráveis para os empregados. Nesta mesma pesquisa, foi possível identificar que os colaboradores concordam parcialmente que a reforma contribuiu com o relacionamento entre empregado e gestor.

Após análise do contexto geral da organização, pode-se concluir que a reforma trabalhista trouxe grandes alterações na maneira da empresa gerenciar sua área trabalhista e de gestão de pessoas, onde necessitaram rever seus processos e os impactos dos mesmos no andamento de suas atividades. Porém, possibilitou à empresa ter mais

autonomia em suas decisões, assim como proporcionou um melhor relacionamento entre os empregados e o gestor. Por outro lado, os empregados ainda possuem dúvidas com relação ao quanto a nova reforma trabalhista foi positiva ou não, entretanto, na grande maioria concordam que a reforma possibilitou alguns ganhos, como o fracionamento das férias. Mediante o exposto, pode-se constatar que nova reforma trouxe pontos positivos tanto para os empregados, quanto para os gestores, mas que ainda são necessárias mais informações a respeito das alterações e seus impactos.

4. REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **A IMPORTÂNCIA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E A PRESERVAÇÃO DO ACERVO DOCUMENTAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEXTA REGIÃO.** Pernambuco: Revista Trt 6 • Doutrina, 2013.

ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de Pessoas**. Rio Grande do Sul: Colégio Politécnico da Ufsm, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de Recursos Humanos.** 10. ed. Porto Alegre: Amhg, 2011. Suely Sonoe Cuccy.

KNAPIK Janete. **Gestão de pessoas e talentos.** 2ª ed – Curitiba: Ibpex, 2008.

MELEK, Marlos Augusto. T**rabalhista! O que mudou? Reforma trabalhista.** Curitiba: Estudo Imediato, 2017

MIOLIOLI, B. **Glossário de termos e expressões de gestão de recursos humanos**. In: BOOG, Gustavo (org.). Manual de Gestão de Pessoas e Equipes. São Paulo: Gente, 2002.

MIESSA, Elisson; CORREIA, Henrique. **Noções de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.** 2. ed. Salvador: Editora Jurídica da Bahia Ltda, 2015.

PAES, Ketlle Duarte. **Gestão de Pessoas**. Rio Grande do Norte: Universidade Pontiguar, 2011.

SANTOS, S. A. G. D. A.; MARIANO, A. M. **Da Administração de Recursos Humanos à Gestão de Pessoas: Integração à Estratégia para Garantir o Crescimento Sustentável da Organização**. 2012. In: Anais do Congresso Internacional de Administração. Disponível em: Acesso em 17 Out 2018.