

Quarta-feira, 6 de Setembro de 2006

BUSCA

ok

FALE CONOSCO

CANAIS

Home

Direto da redação

Última edição

Edições anteriores

Vitrine

Cross-Docking

Assine a Tecnológica

Anuncie

Cadastre-se

SERVIÇOS

Agenda

Cursos de logística

Dicionário de engenharia

Dicionário de logística

Links

Modal ferroviário

Operadores logísticos

Prêmio Volvo

Revista Tecnológica

Abril - 2006 - Ano XI - Nº 125

Logística Fiscal

O gargalo trabalhista do fim do mês

Espremidos entre a pressão por performance com custos cada vez mais baixos e uma legislação engessada, os operadores logísticos buscam alternativas legais para atender aos picos mensais de movimentação do mercado sem problemas com a mão-de-obra.

Muitos, porém, ainda correm riscos

Toda última semana do mês a história se repete. O trânsito das marginais na cidade de São Paulo fica insuportável, a exemplo do que acontece em outras metrópoles. Os profissionais de logística sabem o porquê e sentem na pele as causas deste fenômeno, que parece não ter solução.

Pelas 11 rodovias que desembocam na capital paulista – e que serão interligadas pelo rodoanel – trafegam as mercadorias originadas ou destinadas ao maior pólo consumidor e produtor do País e também a outras regiões, Estados e até países. Antes do Plano Real, a culpada pela maior movimentação no final de cada mês era a inflação. Esta se foi há mais de uma década e o gargalo continua. É que, em qualquer parte do mundo, as empresas precisam cumprir metas mensais de vendas, enquanto a massa trabalhadora, pelo menos aqui, recebe salários e faz suas compras no começo do mês seguinte. Resultado: distribuição concentrada nos dias que antecedem a virada.

Some-se este cenário aos seguintes fatores:

- 1 - Globalmente, as indústrias terceirizam as atividades que não são sua finalidade, entre elas a logística;
- 2 - Os operadores logísticos, por sua vez, ficam com a responsabilidade de administrar a mão-de-obra para movimentação, armazenagem e transporte;
- 3 - A legislação brasileira impede a contratação de profissionais para atender exclusivamente às demandas que se repetem a cada final de mês;
- 4 - Com um mercado cada vez mais competitivo, os operadores logísticos não podem se dar ao luxo de contratar um contingente adequado somente nos seus picos e manter funcionários ociosos no restante do mês.

OLÁ,
VAN

(se n
aqui)

Veja
ediç

PRÊMIO

Fica a pergunta: o que fazer para ser eficiente dentro da lei no Brasil? A questão trabalhista é apenas um dos muitos gargalos logísticos do País, afora os problemas estruturais em todos os modais de transporte. Tampouco é uma discussão nova. Mas é urgente, porque tem impacto direto no desenvolvimento nacional. Afinal, caso o governo ainda não saiba, as operações logísticas respondem por 15% dos custos das empresas e a mão-de-obra é responsável por 50% das despesas de um operador logístico (de acordo com consultorias do setor). Portanto, estamos falando de uma fatia considerável da economia.

Negociação difícil

Há três anos, em visita ao Brasil, o alemão Joachim Miebach, presidente da consultoria internacional em logística que leva seu nome, já alertava para as características globais deste entrave. "A flexibilidade do horário dos funcionários é uma das principais armas das empresas para reduzir o custo do inventário e melhorar a eficiência da logística. Porém, as negociações com os sindicatos, para criar horários de trabalho diferenciados, são difíceis em todos os países", disse na ocasião.

As empresas brasileiras até contam com uma alternativa de jornada flexível, o chamado Banco de Horas, que permite compensar o tempo trabalhado a mais em determinados dias com folgas em outros. Mas, como a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) impõe uma jornada máxima de dez horas por dia para cada funcionário, as operadoras não podem propor expedientes maiores, mesmo em momentos de pico, ainda que paguem horas extras e que o profissional queira trabalhar mais.

Mas poderia ser pior, segundo Miebach. Em outros países da América Latina, a flexibilização não é sequer discutida e, na Europa, sofre sérias restrições. Já nos Estados Unidos, a prática é difundida. Uma gigante do setor de remessas expressas, por exemplo, mantém acordos com universidades de sua região-sede para recrutar estudantes somente nos momentos de pico.

"Apesar das dificuldades, as empresas devem lutar por mais flexibilidade. Ela é uma arma para cortar atividades desnecessárias e combater o desperdício", aconselha Miebach. "Medidas como redução da jornada em períodos de normalidade e aumento durante as altas demandas podem melhorar entre 5% e 10% a eficiência da cadeia de suprimentos. Elas não eram cogitadas na Alemanha nos anos 90, mas hoje são comuns, graças às negociações permanentes entre as empresas e os sindicatos."

Alexander Supply, sócio-diretor da Miebach no Brasil, acredita que o Banco de Horas não é suficiente para adequar a mão-de-obra às habituais oscilações da carga de trabalho dentro da semana ou do

mês. Na opinião dele, porém, não é somente a legislação ou os sindicatos que dificultam uma maior flexibilização. "Questões práticas, como o transporte de funcionários em horários variáveis, flutuação maior e qualificação menor dos trabalhadores disponíveis para trabalhar em esquema de reforço pontual da equipe fixa, muitas vezes tornam-se restrições insuperáveis", esclarece.

De acordo com Supply, na Europa é comum, por exemplo, encontrar donas-de-casa reforçando a equipe de picking de um Centro de Distribuição durante as quatro horas de maior demanda do dia.

"Na prática, a maioria das empresas recorre a um mix de medidas como Banco de Horas, hora extra, turnos adicionais e reforço por mão-de-obra temporária. Todas essas medidas, em maior ou menor grau, resultam em custos maiores das horas adicionais nos dias de alta demanda", explica o consultor.

No caso da mão-de-obra temporária, a contratação quase sempre ocorre por intermédio de agências, cujo maior (e muitas vezes único) benefício agregado é a diminuição de riscos trabalhistas para o tomador dos serviços. A qualidade do serviço, porém, pode deixar a desejar.

"Após um período de maior preocupação com a flexibilização da jornada de trabalho, as empresas voltaram suas atenções para medidas que visam amenizar as próprias oscilações, que em grande parte são auto-induzidas pelas políticas comerciais e praxes de mercado", diz Supply. "Apesar disso, nossa experiência mostra que não são as ações voltadas para mudanças na área comercial as que trazem maiores resultados. Por mais que uma empresa tenha força no mercado, dificilmente vai conseguir mudar as regras do jogo com mudanças isoladas, por exemplo, do seu esquema de incentivos comerciais ou calendário promocional", analisa.

O maior potencial de melhoria, segundo ele, está em iniciativas que abordem a integração entre elos da cadeia de abastecimento, "transformando gradativamente o conceito push em pull, evitando a saturação da cadeia com inventários excessivos, que a cada fim de mês são desovados em ações promocionais".

Segundo o consultor, é neste contexto que se explica o crescente uso de ferramentas de integração e colaboração, como VMI, EDI ou agendamento de entregas via internet. "Mas, como o caminho para a cadeia de abastecimento colaborativa é longo, não podem ser deixados de lado os projetos de otimização logística em cada empresa. Layouts bem planejados e sistemas de gestão que permitem um agendamento inteligente das tarefas durante a semana ou mês são itens fundamentais", defende.

Gestão de riscos

Cristiano Podboy Garcia, advogado especializado na área trabalhista do escritório Menezes e Lopes, alerta para o risco de irregularidades por parte das empresas que tentam suprir altas demandas com contratação de autônomos ou trabalhadores temporários. "O contrato temporário só pode ser feito para períodos específicos do ano, como Páscoa, Natal, etc.

Para um pico que se repete todo final de mês, esta não é a solução", afirma.

O único trabalhador avulso que pode ser contratado legalmente de acordo com as demandas logísticas é o dos serviços portuários, que é escalado pelo Ogmo (Órgão Gestor de Mão-de-Obra). Mas as empresas usuárias se queixam de que esta entidade representa uma "reserva de mercado", pois é ela e não o contratante que determina quantos profissionais devem atender a cada tarefa.

Já os "chapas", ajudantes de carga e descarga de caminhões, não têm vinculação com sindicatos, mas também não possuem qualquer compromisso com a empresa, com normas de segurança, e nem qualificação para um serviço que as exija. "Ainda assim, se um operador logístico contrata o mesmo 'chapa' com frequência, ele se arrisca a responder a uma ação trabalhista", aponta o advogado.

Garcia avisa: "A lei trabalhista tem um artigo estabelecendo que qualquer contratação que fuja às normas da CLT é uma fraude. A verdade é que os operadores correm um risco enorme, que só não se materializa em muitas ações por causa do desconhecimento dos trabalhadores."

A atual CLT data de 1943 e conta com 922 artigos com a finalidade de proteger os direitos do trabalhador. Mesmo tão antiga e impedindo a geração de empregos em um país com milhares de desempregados e carente de desenvolvimento, ela procura evitar explorações que tiveram origem no século 19, quando o intervalo de descanso entre as jornadas não chegava a quatro horas diárias.

"Hoje, porém, é possível e importante flexibilizar a jornada para dar mais emprego, o que está longe de ser uma volta à exploração", declara o advogado. O governo FHC tentou implantar o regime de contratação por tempo parcial, com redução de salário, em um limite de 25 horas semanais. Mas a idéia não atendeu às empresas e desagradou aos sindicatos.

"O fato é que a relação do empregador com o trabalhador evoluiu, mas a legislação não consegue acompanhar. O part time job é um modelo americano que não funcionará aqui se não for adaptado às características do empregado brasileiro", explica.

A missão de consultores jurídicos como Garcia é mostrar às empresas até onde vale a pena contratar funcionários em regime de CLT, pagando 50% do salário em benefícios. Muitos operadores preferem

correr o risco de enfrentar ações trabalhistas. Mas, se a intenção é protelar o pagamento do passivo com ex-empregados, o advogado lembra: "Hoje, a Justiça já tem a penhora online, com retenção automática do valor devido diretamente da conta corrente."

As cooperativas foram outra tentativa de flexibilizar as jornadas, mas também estão sendo contestadas pela Justiça. Isso porque muitas empresas têm demitido seus funcionários, que formam cooperativas para trabalhar exclusivamente para os antigos patrões, o que configura vínculo empregatício. Há ainda empresários que "trocam" notas de prestadores de serviços entre si, para que os trabalhadores não tenham apenas uma fonte de receita, mas o Ministério Público do Trabalho também está atento para estas situações forçadas.

Para completar, lembra Garcia, em 2004, a Emenda Constitucional 45 definiu que a Justiça do Trabalho tem como dever dirimir ações referentes ao trabalho em todas as suas formas e não somente casos entre empregadores e empregados legalmente constituídos.

"Nosso papel é calcular qual a maior quantidade de empregados celetistas que a estrutura da empresa suporta. Assim, evitamos o risco de ações, mesmo com um custo adicional a princípio, pois a economia que se faz em contratações temporárias é burra", afirma o advogado.

Segundo ele, o empregador que faz o trabalhador assinar contratos alternativos de trabalho estará fora do mercado em poucos anos. "Não se pode esquecer que a responsabilidade social da empresa é um fator importante hoje. A realidade é que quase toda empresa tem algo irregular nesta área, seja por desconhecimento, por falta de orientação ou má fé. Mas alegar que se viu forçado a partir para a ilegalidade é injustificável", informa.

Para Garcia, este será o cenário com o qual as empresas terão de trabalhar em médio prazo. Até existem projetos de modernização da CLT, mas em um ano eleitoral eles dificilmente serão votados. "Se não houver adequação da lei às novas relações empregador-empregado, a situação só tende a piorar", diz.

Ele aposta em um quadro mais otimista. "As relações econômicas também são outras e a história do empregado subordinado vai acabar. Se o empresário trazer o funcionário para a co-gestão do negócio, ele não irá mais somente obedecer, mas se comprometer com o resultado", acredita.

Sindicato de operadores

Para o consultor em Logística José Geraldo Vantine, a legislação trabalhista é uma dor de cabeça mensal para os operadores da área. "Ela é ultrapassada, protecionista e altamente intervencionista. Não é boa para ninguém. O mundo mudou e o Brasil continua na mesma. O desemprego contabilizado oficialmente não corresponde à realidade.

Há um crescimento contínuo do emprego informal. Vivemos sob o lema do me engana que eu gosto”, declara.

Segundo ele, a situação não mudará tão cedo, porque os sindicatos ganham com isso. Vantine lembra que a legislação americana permite às empresas fechar contratos individuais diretamente com os profissionais ou com suas associações, que ainda treinam a mão-de-obra e dão mais garantias aos contratantes.

O consultor aponta outro fator que concentra a distribuição de mercadorias no final de cada mês: as datas para recolhimento de tributos, principalmente o ICMS. “Para resolver isso, basta usar a tecnologia para que a Receita seja informada no mesmo dia da emissão das notas”, sugere.

Vantine também é taxativo: “A regra hoje é estar fora da regra. O operador logístico necessita de 20% a mais de mão-de-obra no final do mês e precisa equacionar esta flexibilidade com a confiabilidade na entrega. Na indústria, a solução é criar times que são acionados somente nos picos, mas cujos integrantes têm outras atividades ao longo do mês. Mas os operadores logísticos não têm outra função. Por isso, eles precisam se organizar como gente grande. Já é hora de criar uma associação patronal para este setor que movimenta quase 20% do PIB.”

Trabalho desumano

O que os sindicatos acham de uma jornada de 12 horas diárias ou mais nos períodos de pico para a logística? Antonio Rosela, advogado da Força Sindical, afirma que ir além do que permite a CLT (duas horas extras por dia) ou do que estabelece o Banco de Horas (máximo de dez horas de trabalho nos dias de altas demandas) é colocar o funcionário e a própria operação em risco de segurança.

Segundo ele, a Justiça está repleta de casos de acidentes provocados por excesso de trabalho. “A empresa não pode esquecer que tem uma responsabilidade civil. Se pensar e agir somente sob a ótica do custo, vai infringir a lei. O Brasil está entre os campeões mundiais de acidentes de trabalho justamente por este desrespeito. Muitos empregadores não se dão conta de que responderão por isso”, salienta.

O advogado lembra que, em caso de utilização do Banco de Horas, a melhor opção de flexibilização viável no momento, cada empresa deve firmar um acordo com o sindicato que representa seus trabalhadores e homologá-lo na DRT (Delegacia Regional do Trabalho), inclusive detalhando o período em que o funcionário pode compensar as horas trabalhadas a mais.

Na sua opinião, não cabe comparar as relações trabalhistas brasileiras com as de países desenvolvidos, pela mesma razão pela qual não se

pode rivalizar um custo operacional em real com outros em dólar ou euro. "O maior problema no Brasil não é a flexibilização da jornada e sim os encargos trabalhistas", ressalta. Evidentemente, com benefícios que não custassem uma vez e meia o valor dos salários, as empresas poderiam contratar mais e não teriam problemas de mão-de-obra em momentos de pico.

Para Rosela, o risco de um passivo trabalhista é sério e pode comprometer a empresa financeiramente. E, se as esperanças são de que as autoridades compreenderão as necessidades do mercado, é melhor repensar. "O Tribunal Superior do Trabalho já discute até a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de folga, utilizada por profissionais de saúde, por entender que esta pode comprometer a qualidade do serviço", explica.

Desemprego desumano

Para o ex-diretor da DHL Solutions e atual consultor da Log-Solutions, Francisco Tabajara de Brito, desumano é o desemprego e não uma alta carga de trabalho que muitos, na prática, já cumprem. "Há funções nos operadores logísticos que não são replicáveis facilmente e as empresas têm formas de compensar o trabalhador com adicionais. É preciso uma administração dinâmica e um sistema informatizado para fazer a gestão destas horas, mas o fato é que ninguém está interessado em explorar o funcionário. O empresário é o primeiro interessado em contar com profissionais satisfeitos e estes têm melhores perspectivas em uma empresa vencedora", diz.

Segundo ele, mesmo que os operadores queiram flexibilizar ao máximo a jornada de trabalho, existe um limite legal de 11 horas de intervalo entre um expediente e outro. E, não bastassem tantos empecilhos, Tabajara levanta outra questão ainda mais polêmica: a obrigatoriedade, para empresas com mais de cem empregados, de manter em seus quadros entre 2% e 5% de funcionários portadores de deficiência.

Não há quem discorde do mérito, da justiça e da importância de tal lei. Mas ela já provoca efeitos discutíveis para as empresas. Por exemplo: certo dia, a operadora logística que Tabajara dirigia recebeu a visita de um fiscal do trabalho em uma pequena filial no interior do País. Ali trabalhavam 50 funcionários, mas, como a corporação tem mais de mil empregados no Brasil, cada uma de suas unidades deveria ter 5% de funcionários com alguma deficiência. Ou seja, aquela operação precisava contar com pelo menos três pessoas com estas características.

Até aí, nada errado. Mas o principal concorrente da DHL naquela cidade tinha menos de cem funcionários, portanto estava fora de qualquer exigência neste sentido. E, por mais eficazes que sejam os profissionais deficientes, eles precisam de treinamento e adaptações de equipamentos às suas necessidades. "O tempo e o custo disso, sim,

podem ter impacto na competitividade entre as empresas”, nota Tabajara.

“O governo acertou na essência da lei, mas não se preocupa em prover formação aos portadores de deficiência. Um sistema como o Senai deveria contar com um banco de mão-de-obra de deficientes especializados em várias funções para preencher as demandas das empresas”, propõe.

Como isso não acontece, é comum ver nos classificados de empregos freqüente procura por deficientes sem qualquer qualificação, apenas para que as empresas cumpram a exigência legal. Resta saber se esta era a intenção da lei.

Terceiro turno

O vice-presidente da ABML (Associação Brasileira de Movimentação e Logística) e ex-diretor operacional da Bomi Farma, Ailton Baldi, tem estudado e debatido muito as questões trabalhistas do setor nos últimos anos. Segundo ele, uma solução adotada pelos operadores para adequar o nível de serviço às limitações de mão-de-obra tem sido o terceiro turno.

“As empresas recebem os pedidos até as 18 ou 20 horas, as separações são feitas no turno das 22 às 6 horas e os caminhões já partem ao amanhecer com o que foi faturado no dia anterior”, explica.

Para Baldi, as empresas implantariam mais esta medida, mesmo com o adicional noturno, se este custo não incidisse também sobre os encargos trabalhistas. “Por que os benefícios precisam ser mais altos se o salário é o mesmo? Isso encarece demais as operações. Foi por motivos como este que as entregas noturnas, que tanto beneficiariam o trânsito de cidades como São Paulo e reduziriam o consumo de combustível, não deram certo”, comenta.

O resultado é que, quando a empresa decide apostar em algo do gênero, acaba repassando este custo ao cliente. Para Baldi, da mesma forma que criou incentivos fiscais para produção nos Estados, o governo deve lançar incentivos para a geração de empregos.

De acordo com o que viu em operações logísticas com universitários nos Estados Unidos, ele sugere que os trabalhadores do setor mantenham contratos que lhes garantam, no mínimo, 50% do salário mensal, independentemente da demanda pelos seus serviços. Assim, manteriam um vínculo com a empresa e poderiam, nas horas vagas, ganhar em outros empregos ou estudar, estando à disposição da operadora nos momentos de pico.

“A diferença é que lá eles privilegiam o volume de mão-de-obra em vez da hora extra e, aqui, nós fazemos o contrário. Por que não podemos adotar um modelo destes para gerar renda aos aposentados,

oferecendo-lhes benefícios como plano de saúde em troca de uma semana de trabalho por mês?”, indaga.

Outro problema brasileiro: como os trabalhadores de operações logísticas ainda não são reconhecidos como uma categoria profissional, as empresas procuram se associar àqueles sindicatos mais flexíveis. Atualmente, os profissionais são definidos como empregados do comércio, transporte ou armazéns gerais.

Enquanto isso, a ABML procura definir um código patronal do operador logístico. Mas, por ser uma associação sustentada exclusivamente com recursos de seus filiados, a entidade não pode dar o suporte que uma federação de empresas de logística ofereceria.

Evitando incêndios

Com uma área total de 1,2 milhão de m² em Centros de Distribuição, armazéns e Portos Secos para administrar no Sul e Sudeste do País, e 985 empregados próprios, a Columbia sabe bem o que é lidar com picos logísticos e com as dificuldades trabalhistas.

Nos Portos Secos, por razões de segurança estabelecidas em contrato de concessão junto à Receita Federal, não podem ser admitidos funcionários esporádicos. Portanto, fora das altas demandas, os empregados ficam ociosos mesmo.

Porém, nos CDs e armazéns, a empresa implantou o Banco de Horas. “Não resolve o problema por completo, mas minimiza. Serve para aqueles funcionários incumbidos de liderar equipes operacionais. Já estas são compostas por trabalhadores temporários”, relata Vera Pícollo, advogada da Columbia.

Com uma rotina de fiscalização trimestral por parte do Ministério do Trabalho, as contratações devem seguir o que a lei manda. “Tenho de fazer o papel de chata da casa, porque muitas vezes não posso deixar os gestores agirem neste campo como acham que deveriam”, revela.

Mesmo a mão-de-obra temporária tem seus riscos. “Fizemos uma terceirização em que os donos entregaram documentos falsos e sumiram sem pagar os funcionários. A Justiça não tem dúvidas nestes casos: nós tivemos de honrar os salários de todos, mesmo sendo também vítimas dos golpistas, que levaram nosso dinheiro”, conta a advogada.

Por essas e outras, dificilmente existirá uma empresa sem passivo trabalhista no Brasil. Dos processos que a Columbia responde hoje, 35% foram movidos por profissionais terceirizados.

A legislação do trabalho temporário permite a contratação de um profissional por até 90 dias, com possibilidade de renovação por mais 90. A Columbia costuma ficar com os temporários por 30 ou 45 dias.

Depois, contrata outros. E, se precisar chamar os mesmos, só o faz depois de três ou quatro meses. "Hoje, a área jurídica é o calcanhar de Aquiles de qualquer operador logístico. Nosso dever é evitar problemas futuros", diz Vera.

Não por acaso, a empresa já teve até de enfrentar piquetes de três sindicatos concorrentes nos portões de seu Porto Seco de Santos (SP). "Eles brigaram pelo direito de representar a nossa categoria. Depositamos nossa contribuição sindical na Justiça para que ela decida a quem repassar", informa.

"Para os operadores logísticos, o mais importante, tanto para empregadores quanto para empregados, é ter representantes que não vejam somente parte do negócio, mas o conheçam de maneira integral. A realidade do operador é muito diferenciada", declara.

Brechas legais

Andréia Antonacci, especialista em Direito Trabalhista do Centro de Orientação Fiscal, passa seus dias prevenindo as empresas quanto a eventuais riscos em seus contratos. Ela conhece todas as alternativas de emprego e acredita que resta somente uma brecha legal para os operadores logísticos – e ainda assim não totalmente segura: fazer um acordo coletivo com o sindicato que representa sua categoria estabelecendo a jornada de trabalho diferenciada para os momentos de pico.

Segundo ela, mesmo que na última semana do mês o expediente estabelecido tenha mais que as 10 horas permitidas pela CLT, o acordo com o sindicato tem validade jurídica. Porém, mesmo que os sindicalistas concordem em assinar o termo (o que pode ser difícil), nada impede que o funcionário ingresse na Justiça com uma ação.

Mas, se esse empregado estiver recebendo todas as horas extras trabalhadas, irá reclamar judicialmente do quê? Segundo Milkke Amâncio, diretor da Gentelog Gestão de Movimentação, a resposta a esta pergunta pode ser a solução que os operadores esperam.

Criada há cinco anos, a Gentelog fornece mão-de-obra para operações logísticas in house em indústrias multinacionais. Amâncio acredita ter encontrado a chave do problema trabalhista depois de enfrentar muita dificuldade.

Ele lembra que a lei 6019 prevê que as contratações de temporários podem ocorrer em casos de aumento de demanda, desde que não sejam repetitivas. "Se renovarmos sempre o pessoal, o quadro não será qualificado, provocando avarias e custos adicionais. Se esticarmos as horas extras dos efetivos, temos mais qualidade, mas o Ministério do Trabalho pode nos multar por descumprir a CLT, mesmo que os funcionários queiram ganhar mais", pondera.

Hoje, a Gentelog ganha conforme a movimentação dos CDs que administra. Para diminuir seu turnover, que era alto, a empresa opera com um nível salarial que lhe garante boa mão-de-obra. "Temos funcionários que trabalham com coletores de dados que custam US\$ 7 mil e precisam estar preparados. Por isso, quando percebemos que o cliente nos procura somente para reduzir o custo de mão-de-obra, não fechamos contrato. Temos um staff administrativo de 30 gestores e mais de 900 operacionais qualificados acima de um terceirizador comum", diz.

Segundo levantamento feito pela Gentelog, de 30% a 60% dos pedidos de um mês são concentrados nos seus últimos cinco dias. "Isto é fato para a grande maioria das empresas", avalia.

Por isso, a empresa recorre a uma figura já presente na CLT: o tarefeiro. Ou, para soar mais moderno e global, ela investe no task job. Trata-se de um profissional com uma tarefa pré-estabelecida durante determinado período. "Ele recebe um salário proporcional ao tempo trabalhado, mas com todos os benefícios sociais. Caso não falte, ganha cesta básica e pode receber até plano de saúde, que não são obrigatórios. E ainda conta com a possibilidade de ser efetivado na companhia", explica Amâncio.

Em resumo, é um bico ou free lance, com direitos trabalhistas. "Há sindicalistas e juízes que não concordam com este tipo de tarefa, mas até agora não perdemos nenhuma ação na Justiça." Seria esta uma alternativa viável?

André Sales

ABML: (11) 3884-5930

Centro de Orientação Fiscal: (11) 2122-3051

Columbia: (11) 3305-9999

Força Sindical: (11) 3388-1200

Gentelog: (11) 4994-1166

Log Solutions: (11) 5055-0811

Miebach Logística: (11) 5505-1223

Menezes e Lopes Advogados: (11) 2172-7600

Vantine Consultoria: (11) 3151-6090

 voltar

 enviar essa notícia para um amigo

 imprimir