



Contrato de trabalho flexível cria gestão democrática

Diante de um ambiente altamente turbulento e cercado por transformações rápidas, a flexibilização das relações trabalhistas surge como uma alternativa para minimizar a crise causada pelas mudanças econômicas, políticas e culturais. As empresas comerciais — incluindo as lojas instaladas em Shopping Centers — necessitam buscar alternativas nas relações com os empregados, pois fazem parte de um mercado sazonal e devem criar estratégias para evitar a alta rotatividade de mão-de-obra.

O trabalho faz parte da natureza e da história da sociedade. No princípio, o homem trabalhava apenas para a sua subsistência. Começaram a surgir novas relações de trabalho, comunismo primitivo, passando por várias fases até o sistema capitalista em que vivemos, altamente competitivo, mutante e global.

As novas relações entre empresas e empregados pedem modelos de gestão mais democráticos, incentivando a utilização do trabalho em equipe, negociação sobre a duração da jornada de trabalho, novas formas de remuneração, horário maleável, entre outros.

Vamos analisar especialmente o setor de empresários de Shopping Centers, onde as lojas têm um número reduzido de empregados devido a características estruturais e comerciais. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Defesa dos Lojistas de Shopping – o ramo de vestuário é a principal atividade das empresas (com 42%), seguido pelo setor de calçados (13%), presentes e alimentação (12%).

Nesta área acontecem grandes variações em relação ao volume de vendas, causadas por fatores como clima, datas comemorativas e estratégias de marketing. Desse modo, o índice de rotação de pessoal nessas empresas é muito elevado, o que talvez não aconteceria se existisse uma certa flexibilidade, sobretudo em relação a duração de trabalho.

Muitos empresários contratam funcionários sem o registro do contrato, correndo riscos e burlando a lei. De acordo com o Sebrae, isso acontece porque o total de encargos sociais que incidem sobre o trabalhador de uma pequena empresa equivale a 101,17%.

Algumas medidas já foram tomadas pelo governo para modificar esse quadro, como a aprovação da Lei 9.601/98, que institui o contrato de trabalho por tempo determinado. A lei reduz alguns encargos, como o FGTS, que foi reduzido de 8% para 2%; também institui corte de 50% nas contribuições sociais, salário-educação e seguro de acidente de trabalho; e desobriga o contratante, ao demitir um empregado contratado por tempo determinado, de pagar aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS. Esse tipo de contrato reduz as obrigações em cerca de 19% e tem uma duração máxima de dois anos. Outra mudança se refere às horas extras. Com a aprovação da lei do contrato de trabalho temporário, as empresas podem compensar as horas extras dos funcionários com a diminuição da jornada de trabalho. Essas horas não podem ultrapassar 10 horas semanais e um período máximo de 120 dias.

A reformulação das relações trabalhistas é um tema de grande importância para a criação de estratégias de administração e Recursos Humanos podendo ser um instrumento capaz de aumentar a produtividade e a lucratividade da empresa, por meio de uma relação mais maleável e autônoma com os empregados. É um sistema de parceria, onde cada uma das partes — empresa e empregado — procura garantir a sua



sobrevivência.

Date Created
17/12/2008