

# RECCA

Revista Empresarial Có Crivelli Advogados

INDÚSTRIA TÊXTIL

MARÇO 2019

EDIÇÃO N° 07

Nesta Edição:

**Direitos e garantias da indústria têxtil - Ivana Có Galdino Crivelli**  
**01**

**A importância do registro na indústria têxtil -**  
Priscila R. G. Bratefixe  
**03**

**Quarteirização – A terceirização em cadeia -**  
Patrícia Martins Melão  
**04**

**O Trabalho Intermítente e sua utilização na Indústria da Moda -**  
Antonio Bratefixe  
**05**

## Direitos e garantias da indústria têxtil

Ivana Có Galdino Crivelli - Sócia de Có Crivelli Advogados

Os empresários conhecem razoavelmente bem sobre fundo de comércio, ponto comercial, fundo de empresa, o esforço para a formação de clientela, mas não conhecem tão bem os benefícios de instrumentos essenciais para a exploração comercial exclusiva de produtos ou serviços que contenham direitos autorais, direitos de imagem, marcas, patentes, desenhos industriais; assim como, que há legislação que veda a prática de concorrência desleal, a violação do segredo empresarial e a violação de confidencialidade.

A indústria têxtil investe em recursos humanos e equipamentos de última geração para o desenvolvimento de tecidos inovadores e estampas de alta qualidade.

É verdade que há livre concorrência, mas não é verdade que seja aceitável a prática do "nada se cria e tudo se copia". A livre concorrência assegurada na Constituição não permite que um concorrente se aproprie de riquezas e investimentos de outro. Aquele que investe em recursos humanos criativos e tecnologia cumpre a legislação (fiscal, trabalhista e previdenciária) não pode ser expropriado por aquele que nada investe e nada contribui para com o custo social.

A legislação brasileira assegura à indústria têxtil direitos e garantias. A Lei de Propriedade Industrial diz o seguinte: Art. 2º - A proteção dos direitos relativos à propriedade industrial, considerado o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do país, se efetua mediante: I - concessão de patentes de invenção e de modelo de utilidade; II - concessão de registro de desenho industrial; III- concessão de registro de marca; IV - repressão às falsas indicações geográficas; e V - repressão à concorrência desleal. Enquanto o Código Civil proíbe o enriquecimento ilícito (Art. 884) determinando-se o direito à ação judicial para que o prejudicado possa ser resarcido das perdas e danos.

Ninguém pode aumentar seu patrimônio à custa do patrimônio de outrem.

A cada estação uma nova coleção, a comercialização é sazonal.

Verdade ou mentira? Dependerá muito da aceitação do público. Os ícones ficam (Burberry). Como explorá-los com exclusividade? As estampas são protegidas pela Lei de Direito Autoral como desenhos (Lei 9.610/98, art. 7º., inciso VIII), e, são protegidas pela repressão à concorrência desleal, como podem, também, ser protegidas pela Lei de Propriedade Industrial pela figura jurídica do denominado Desenho industrial, e, os tecidos podem ser patenteados e batizados por meio de marcas registradas. O segredo é uma espécie de proteção atemporal, que não entra em domínio público, enquanto, o know how é toda expertise adquirida na atividade e que possa ser licenciada ou transferida a terceiros.

O direito autoral propicia a exploração exclusiva da obra por toda a vida do (s) autor (es) e mais setenta anos, após falecimento. O custo-benefício da proteção por direito autoral é o mais

"O direito autoral propicia a exploração exclusiva da obra por toda a vida do (s) autor (es) e mais setenta anos, após falecimento."

interessante, em várias situações, resume-se à realização de contratações bem definidas, e, do ato de documentar-se sobre as etapas da criação a fim da comprovação da autoria e da titularidade do adquirente de direitos autorais. A despeito do registro na Biblioteca Nacional e/ou Escola de Belas Artes não ser obrigatório para a constituição do direito de autor e/ou para se provar a autoria, aconselha-se a sua realização em razão de vir sendo recorrente a exigência abusiva de registro por alguns juízes para o deferimento em medidas judiciais.



# A importância do registro na indústria têxtil

Priscila R. G. Bratefixe - Sócia de Có Crivelli Advogados

O Mercado da moda sempre foi o alvo das atenções dos consumidores, que ávidos pelas novas tendências, aguardavam atentamente pela nova coleção de sua marca favorita.

No novo mundo da moda, o tempo entre uma coleção e outra reduz a cada estação. Em tempos de selfies, blogs e mensagens instantâneas, onde as redes sociais agem como vitrine e plataforma de negócios, tudo ocorre ao mesmo tempo. A tendência é a moda sem temporada.

Com isso, cada vez mais, a indústria têxtil tem deixado de se proteger, ora por acreditar que o investimento para a proteção de suas criações é muito alto, ou por acreditar que daqui a um ou dois meses tudo já terá mudado, deixando de ser necessário o título de exploração mediante exclusividade. Essa pode ser uma crença equivocada, pois há marcas que sobrevivem de ícones, que são repetidos ou transformados, a cada estação, somente em razão do direito à exclusividade concedido pela proteção. A rapidez da mudança da moda demanda mais agilidade e maior simbiose entre produção e proteção, e, não o abandono da proteção. Quem lança mais rápido e tem a proteção pode brigar pelo direito de exploração exclusiva.

O empreendimento em tecidos, estampas ou modelos de roupas precisa ser protegido por direitos autorais e/ou

desenho industrial, marcas e patentes. São instrumentos legais para se assegurar uma exploração exclusiva ao seu titular; fortalecendo-o no combate às infrações, e, à banalização de seus produtos. O empresário que não protege seus produtos acaba perdendo muito dinheiro, perdendo, por vezes, até o próprio produto.

Com a crescente concorrência desleal no mercado têxtil, a exclusividade, cada vez mais, é um diferencial de negócio indispensável. Fortalecer-se contra a contrafação é determinante ao sucesso das vendas e ao melhor posicionamento do produto. A indústria livreira chegou a prender bibliotecárias em razão de cópias desautorizadas, a lei é rígida. Como deve agir o empresário para a proteção de seus produtos? Precisamos compreender, primeiramente, que a Lei de Direito Autoral não exige formalidades para a proteção das criações intelectuais, essa independe de registro. Contudo, em caso de conflito judicial, cada vez mais, temos nos deparado com a exigência da apresentação do certificado de registro de direitos autorais por parte dos magistrados.

Por mais que esse tipo de exigência seja abusiva, pois contrária ao que a Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98, Art. 18) dispõe, o ideal (até que até que o Judiciário altere seu posicionamento) é realizar o registro.



O registro de direitos autorais implica em um pequeno investimento e, possivelmente, poderá viabilizar uma liminar, evitando-se a necessidade de um recurso, e, com isso, rapidamente será possível suspender a reprodução e comercialização de produtos que contenham violações; portanto, estancar a perda de retorno financeiro. O certificado de registro torna desnecessária a realização de prova de autoria no caso de ação judicial, em razão da presunção de veracidade a ele empregado.

Neste cenário, o registro pode ser visto como um aliado, como um investimento necessário, a fim de se evitar que o infrator possa vir a ser favorecido. O empresário empreendedor não pode permitir, que talento e investimento empregados em produtos exclusivos sejam banalizados a ponto de passarem a ser reproduzidos e comercializados em larga escala, a preços baixos e com qualidade inferior, retirando do empreendedor mercado e clientela. Dessa forma, é preciso informar, esclarecer e acreditar que o investimento na proteção dos produtos têxteis é uma medida indispensável. É necessário combater a pirataria, os plágios, a concorrência desleal e o enriquecimento ilícito praticado por um mercado paralelo predador perseverante.

# Quarteirização – A terceirização em cadeia

Patrícia Martins Melão - Sócia de Có Crivelli Advogados

Foi pensando na flexibilização das leis para a efetiva redução de custos e o aumento da produtividade que a Lei 13.467/2017 – a popular Reforma Trabalhista – trouxe novo texto ao artigo 4º-A da Lei 6.019/1974, a fim de que a prestação de serviços a terceiros fosse encarada como a “*transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução*”.

Mesmo antes da Reforma Trabalhista, muitas empresas já enxergavam a necessidade de descentralização de suas atividades, transferindo a terceiros a execução de operações especializadas, justamente para que pudessem focar no desempenho das funções de maior relevância. A Lei 13.467/2017 veio para ratificar o avanço que tanto se esperava.

E, ainda nessa evolução histórica, um pouco antes da promulgação da Lei da Reforma Trabalhista, outro texto legal

refere à possibilidade de a prestadora de serviços subcontratar outras empresas para a realização dos serviços contratados pela tomadora de serviços e sem que, como antes era taxada, a responsabilidade de todas as empresas envolvidas seja solidariamente dividida. Hoje, com mais de 01 (um) ano da Reforma Trabalhista, as empresas têm abrigo legal para essa terceirização em cadeia – também conhecida como quarteirização.

No mundo da moda – desde a indústria têxtil até a venda ao consumidor final – muito se necessita desta tão falada descentralização de serviços. Mas o avanço das Leis, por um lado tão esperado, não pode dar ensejo a outro lado tão comumente rebatido; enfoque da discussão deste texto: a precarização das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores destas empresas subcontratadas pelas empresas terceiras.

As empresas do setor têxtil-vestuário que optam pela terceirização, com a contratação de intermediárias que, por sua vez, terceirizam seu trabalho subcontratando empresas menores, não podem se omitir de sua responsabilidade social e, nesse contexto, não devem permitir que suas “parceiras de negócio” atuem de forma ilícita para com seus empregados. É preciso checar, dentro do seu “dever x poder” de fiscalização, as questões relativas às obrigações trabalhistas, exigindo garantias contratuais sólidas e, ainda, exercendo efetiva inspeção no

cumprimento das obrigações previdenciárias e fiscais. O “trabalho forçado”, como denominado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) ou o “trabalho escravo”, como encarado pelo Brasil e pela comunidade internacional deve ser coibido de maneira plena. Nenhuma pessoa deve ser forçada a trabalhar contra a própria vontade, por coação ou por fraude; nenhuma pessoa deve ser submetida à condições degradantes de trabalho, de alojamento, de alimentação, acesso à água e uma série de privações que fazem com que a dignidade humana seja ferida; nenhuma pessoa deve ser compelida ao cumprimento de jornada tão longa a ponto de não ter condições ao descanso mínimo; nenhuma pessoa deve ter seu direito de locomoção restringido, seja por dívida seja por qualquer outro meio ou motivação.

É bem verdade que os números apontam, em se falando de combate ao trabalho análogo à escravidão, que o Brasil se destaca pela sua atuação e implementação de trabalhos na luta para o fim desta degradação humana. Órgãos ministeriais e de fiscalização ao trabalho têm mostrado intenso labor nesse sentido.

Mas, é mais do que necessário que as empresas enxerguem além de seu lucro e assumam seus papéis de fiscalizadoras da lei, não permitindo que a forma de organização da cadeia produtiva deste setor acobre uma degradação e ofensa à dignidade humana, tão oposta à beleza do mundo da moda.



# O Trabalho Intermítente e sua utilização na Indústria da Moda

Antonio Bratefixe - Sócio de Có Crivelli Advogados

A reforma trabalhista, implementada pela lei nº 13.467/2017, alterou mais de 100 artigos da CLT, trazendo novos institutos e apresentando novas formas para a resolução de conflitos. Trata-se da alteração mais significativa que a legislação trabalhista sofreu até os dias atuais.

Dentre as inúmeras mudanças, houve a criação de uma nova modalidade de trabalho criada pela reforma trabalhista com o objetivo de trazer maior flexibilidade nas relações de trabalho desempenhadas em atividades, de forma subordinada e não contínua, que necessitam de mão de obra pontual e específica, dentro de suas necessidades. O Contrato de trabalho intermitente, inserido pela redação do artigo 452-A da CLT, regularizou as formas de trabalho que anteriormente ocorriam na clandestinidade. Os chamados “bicos” além de não propiciarem a proteção ao trabalhador, dificultavam a organização e as necessidades dos empregadores na ocorrência de demanda excepcional. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços é subordinada, mas não é contínua, realizado com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, sejam eles determinados em horas, dias ou meses, e, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

O contrato de trabalho intermitente

pode ser utilizado por qualquer empregador, de qualquer ramo de atividade, e dentro de uma análise direta para a indústria da moda, podemos identificar uma grande vantagem se utilizado dentro dos limites legais.

Isso porque o contrato de trabalho intermitente visa utilizar empregados dentro de uma sistemática de necessidade excepcional. Dessa forma, nos momentos de maior demanda à indústria – principalmente, em datas especiais de grandes produções e poder de procura do mercado – admite-se a utilização do contrato intermitente. Há algumas regras estabelecidas na legislação para a utilização do contrato de trabalho intermitente:

- a) Formalização do contrato de forma escrita;
- b) Definição do local e tarefas principais que serão realizadas;
- c) Especificação em contrato do valor da hora de trabalho nunca inferior ao valor da hora do salário mínimo ou ao valor da hora estabelecido para demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função;
- d) Definição da forma de convocação (telefone, whatsapp, sms, e-mail);
- e) Observar o dever de convocar o empregado para o trabalho com antecedência mínima de três dias corridos, e o empregado tem o prazo de um dia útil para responder ao chamado sob pena de multa no valor de 50% da remuneração que seria devida à parte

que deu causa a não prestação imotivada;

f) Não manter a exclusividade do contrato de trabalho – O contrato de trabalho intermitente permite que o empregado preste serviços para outros empregadores;

g) Após 1 (ano) de contrato de trabalho intermitente inativo considera-se rescindido o contrato de trabalho. Importa destacar que o período de inatividade do empregado não é considerado como tempo à disposição, sendo devido ao empregador remunerar o empregado, somente quando o empregado efetivamente prestar o serviço. A lei, inclusive, garante ao empregado o direito de este prestar serviços para outros empregadores.

Quando utilizado o contrato de trabalho intermitente, o empregador deverá convocar o profissional, o qual poderá aceitar ou não o serviço. Caso o empregado aceite e preste os serviços listados na convocação, o empregador deverá remunerá-lo, ao final da prestação de serviços, com base no valor hora do salário-mínimo ou da categoria profissional, acrescidos do pagamento dos valores relativos ao 13º salário e férias proporcionais.

Atualmente, muitas empresas já adotaram o contrato intermitente como ferramenta estratégica para agilizar as contratações necessárias nos momentos de demandas excepcionais, e, para isso, os departamentos de

recursos humanos mantêm bancos de dados de profissionais sob contrato de trabalho intermitente, o que possibilita a realização de convocação rápida e eficaz.

É verdade que o contrato de trabalho intermitente passou a ser uma ferramenta estratégica na condução dos negócios (vantagem competitiva), entretanto a essa regra geral, alerta-se para a importância de se avaliar se esta modalidade de contratação atende ou não as necessidades de cada empregador. Isso porque, é muito comum que após alterações legislativas, as empresas passem a utilizar-se, indistintamente, da nova sistemática,

ou seja, sem uma avaliação do impacto de riscos e benefícios ao seu modelo de negócio.

Desta forma, é fundamental realizar-se, previamente, à adoção dos contratos intermitentes, uma análise do modelo de negócio, da cultura corporativa, da forma esperada para a prestação de serviço necessário, a fim de se evitar autuações e multas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho; bem como, condenações na Justiça do Trabalho todas as vezes em que for descaracterizado o contrato intermitente.

# RECCA

Revista Empresarial Có Crivelli Advogados

REVISTA EMPRESARIAL CÓ CRIVELLI ADVOGADOS é uma publicação sob a responsabilidade de Có Crivelli Advogados.

Coordenação:  
Ivana Có Galdino Crivelli

Arte:  
Simone Barros

Imagens:  
Pixabay

Rua Boa Vista, 254 - 17º and. - conj. 1710  
Centro - SP - CEP 01014-000  
Tel.: (11) 3885-1458 / 3259-9252  
Fax: (11) 3376-0199  
contato@cocrivelli.com.br

Sugestões ou comentários podem ser encaminhados para o e-mail:  
contato@cocrivelli.com.br

Unidades:  
Brasília | Ribeirão Preto | São Paulo

Site: [www.cocrivelli.com.br](http://www.cocrivelli.com.br)

