

O REGIME DE ESCALAS NO FASHION LAW E AS NOVAS REGRAS TRABALHISTAS

Aline Cristina Galvão Leandro*

RESUMO: Este estudo tem como objetivo a observância a respeito das novas regras trabalhistas e o impacto no regime de escalas de shoppings centers. Além, de como estas variações protegem as diretrizes presentes no fashion law, desde o topo da pirâmide hierárquica até sua base como forma de proteção aos direitos humanos. Tal pesquisa em campo, trata não somente o consumidor externo atingido pelo branding mas também o interno como protagonista, sua relação de trabalho e qualidade de vida.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; Forças externas; Direitos Humanos; Malls; Shoppings Centers; OIT; Dinamismo; Fashion law; taxa sindical voluntária; qualidade de vida.

1 INTRODUÇÃO

Segundo Wikipédia Fashion Law (Direito da moda), ramo do Direito, surgiu em 2006 como disciplina na Fordham University, em Nova York. E, no Brasil, existe desde 2012 e busca proteger empresários e artistas quanto seus Direitos e Deveres, assim como, vedar a marca em relação a trabalho escravo, infantil e da proteção às modelos. Principalmente, a legislação oferecida ao mercado de luxo.

“Muitas vezes as marcas têm produtos que as identificam, tornando-as objeto de desejo (logomarcas e símbolos)”.

Atualmente, as principais marcas de moda premium estão em shoppings centers e estão sujeitas em sua maioria por regime de escalas de trabalho 6x1. Basicamente, as regras são 6 dias trabalhados para um de descanso.

De acordo com o Decreto no. 27.048, de 12/08/1949:

“Todo empregado tem direito a repouso semanal remunerado num dia de cada semana, preferencialmente aos domingos, nos feriados civis e nos religiosos, de acordo com a tradição, local, sendo ele horista ou mensalista”.

* Graduada em Administração de empresas pela Unifeb, Brasil; especializada em Design Thinking pela Universidade de Stanford, Estados Unidos. Estudante do 3º termo da graduação de Direito pela Unip e Estácio de Sá, Brasil. E-mail: alineleandro.adm@gmail.com

Súmula 146 do TST: “O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

2 Escala de trabalho (6x1) x Novas Regras Trabalhista

Grandes Shoppings Centers, como a Multiplan, seguem padrões trabalhistas internacionais e regras do comércio mundial. Pois, as forças das marcas multinacionais nas quais envolvem basicamente 8 convenções tidas como os pilares da OIT, divididas em quatro categorias a saber:

- 1- Liberdade de associação e negociação coletivas (Convenções no. 87 e 98);
- 2- Eliminação do trabalho forçado e escravo (Convenções no. 29 e 105);
- 3- Eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação (Convenção no. 100 e 111) e;
- 4- Abolição de trabalho infantil (Convenções no. 138 e 182);

Essas convenções estabelecem os padrões trabalhistas fundamentais ou “core labour standards” e representam o núcleo duro das discussões a aglutinação de forças OMC (Organização Mundial do Comércio) e OIT (Organização Internacional do Trabalho) são indicados relativos aos padrões trabalhistas versam apenas sobre a liberdade de negociação e associação, trabalho infantil, trabalho forçado e não-discriminação.

Dentre o regime de trabalho, as escalas de trabalho determinam as regras de entrada e saída dos colaboradores da empresa. No qual, o jornada de trabalho 6x1, define basicamente que serão 6 dias trabalhados para 1 de descanso. E, diferentemente dos homens, as mulheres são ainda mais beneficiadas nessa regra, já que são obrigadas a folgar a cada 15 dias no domingo.

Juntamente com os “Job Description”s de cada empresa e comportamento a cada coleção, os colaboradores ficam divididos entre o glamour e a realidade do trabalho.

Geralmente, o planejamento de uma coleção é semestral, juntamente, com as tendências de moda assinadas pelos estilistas criadores ou patrocinadas pela marca. Nesta transição, mudando-se os comportamentos do consumidor e os picos de movimento de acordo com a oferta ou exclusividade lançada, são projetadas também as metas a serem alcançadas.

Porém, em algumas “janelas” de oportunidades pode haver a extensão de horas para maior aproveitamento e manutenção de resultados. Principalmente, aos cargos comissionados e, favoravelmente, a legislação trabalhista foi reformada dando maior qualidade de vida e

poupando os colaboradores dos desgastes sazonais de picos de venda nas “viradas” de coleção e aumento de vendas.

Com a Reforma trabalhista é possível programar e negociar as jornadas, as férias, em até 3 períodos, sendo 1 delas não inferior a 14 dias e os restantes correspondentes, tendo maior descanso, qualidade de vida e equilíbrio emocional dos colaboradores. Estes, favorecem o aumento do resultado e melhoria do clima organizacional da empresa.

Em ambientes de banco de horas pode ocorrer a compensação de até 10h por mês e, a cada 12h de jornada deve ser seguida por 36h de descanso remunerado. Nos contratos de 25h, por semana para até 30h sem extra, sendo vedado 2 dias antes de feriado ou que anteceda repouso semanal remunerado. A contribuição sindical, antes regulamentada e obrigatória para assegurar os trabalhadores de seus direitos, passou a ser voluntária e opcional.

Outra flexibilidade ainda vista com receio pelos juristas é a abertura da insalubridade a grávidas e lactantes, sendo um avanço evolutivo, porém, ainda muito precoce à luz da Legislação Trabalhista Brasileira.

Em relação às terceirizações, dentro do período inferior de 18 meses é vedada que uma pessoa sob regime de CLT seja contratada como PJ (pessoa jurídica). Esta orientação atual protege, principalmente, gestores e cargos de alta direção os protegendo e dando segurança jurídica nas relações.

2.1 Novas regras trabalhistas x Regime Fashion Law

- Negociação das jornadas e férias (em até 3 períodos);
 - Compensação de 10h/mês;
 - A cada 12h/jornada deve ser seguida por 36h;
 - Contrato de 25h/semana para até 30h/semana sem extra;
 - Vedado: 2 dias antes/feriado ou antecede repouso semanal remunerado;
 - Se férias em até 3 períodos, sendo 1 deles não inferior a 14 dias e os restantes correspondentes;
 - Imposto sindical voluntário, opção trabalhador/sindicato;
 - Abertura a flexibilização da insalubridade a grávidas e lactantes;
 - Regulamentação da terceirização dentro do período inferior de 18 meses é vedada que uma pessoa sob regime de CLT seja contratada como PJ;
- CRIAÇÃO DE UM NOVO DISPOSITIVO JURÍDICO:** a demissão em comum acordo a multa de 40% do FGTS é reduzida a 20% e o aviso prévio fica restrito

de 15 dias, dando ao trabalhador a 80% do dinheiro na conta do Fundo e excluindo seu direito de receber o seguro-desemprego.

- ver OIT;
- práticas escalonarias.

2.2 QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO – IGUATEMI (GESTORES)

	Inbrands*	Restoque S.A	Hugo Boss
Tempo de empresa		2 meses (Rosa Chá) 6 anos (John John) 3 anos (Le Lis Blanc)	3 anos
Faixa salarial		Love Mondays:	Love Mondays:
Total de empresas			
Relação com investidores e superiores hierárquicos (clima organizacional)		Boa Ótima Ótima	Ótima
Tarefas na folga		Passeio no campo com a família; Esportes; Bares e eventos sociais.	Esportes e restaurantes.
Faixa etária e quantas vezes vê amigos fora de casa.		Apenas familiares; Mínimo 3 vezes/semana; Ao menos 1 vez por semana.	1 vez por semana.
Troca de coleção x colaboradores		Estímulo na troca; Motivados; Proativo e Motivado;	Euforia na mudança no ambiente.
Férias		Planejamento sazonal – vantajoso; Causa menor	Flexibiliza e diminui o desgaste a programação das férias

		desgaste (flexibiliza); Flexibiliza e diminui o desgaste.	fracionada voltada a troca de coleção pois é mais interessante, motiva e, ajuda na performance em busca de resultados com maior planejamento.
Licença maternidade x insalubridade		Precoce iniciativa; Precoce; Positiva aderiria.	Precoce ao mercado brasileiro.
Sindicato		De acordo com a opção; Opcional imposto; Opcional / Desconhecia a normatização e não usa o serviço;	Prefere ser opcional.
Colaborador x gestor no momento da dispensa		Positivo nas relações; Positivo nas relações; Positivo nas relações.	Positiva nas relações trabalhistas.

*Inbrands: não entrevistada por reservas legais em relação ao mall e processos em tramite na vara trabalhista com a holding, relacionados a trabalho escravo e preservação de direitos.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com as novas regras trabalhistas, o presente artigo defende a saúde mental dos trabalhadores e adoção da estratégia defensiva e bloqueios contra o sofrimento psíquico.

Especificamente, o mundo dos Shoppings Centers e Malls no mercado de consumo possui condições de trabalho específicas para o ambiente trabalhista em relação a vida e saúde.

Além, do comportamento do colaborador em relação a tempo ocioso e sazonalidades de produto. Como demonstrado em pesquisa em campo é possível adequar as novas condições de maneira positiva e equilibrada no regime de escala 6x1, tornando amigável a relação hierárquica

tanto entre as holdings com branding em Malls como o relacionamento de rede ou franquia e; seus subordinados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COMÉRCIO INTERNACIONAL E PADRÕES TRABALHISTAS: A FALÁCIA DO DISCURSO HUMANITÁRIO; Roberto Di Sena Júnior, **II Fórum de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina**, realizado no CCJ/UFSC.

LANGILLE, Brian A. Eight ways to think about international labour standards. **Journal of World Trade: law, economics, public policy**. Genebra, v. 31, n.4, p. 27-53, ago. 1997.

PANAGARIYA, Arvind. Trade – labour link: a post-Seattle analyses. Disponível em: <www.cid.harvard.edu/cidtrade/issues/labourpaper>. Acesso em 22 jan. 2019.

FASHION LAW. **Wikipedia**. Disponível: <https://en.wikipedia.org/wiki/Fashion_law>. Acesso em 22 jan. 2019.

FASHION LAW. **Harvard Academics**. Disponível em: <<https://hls.harvard.edu/academics/curriculum/catalog/default.aspx?o=71170d>>. Acesso em: 22 jan. 2019.

MUDANÇA NAS REGRAS TRABALHISTAS PODE CAUSAR ONDA DE PROCESSOS NA JUSTIÇA. Douglas Gavras, **O Estado de S.Paulo**, Julho, 2017.

REFORMA TRABALHISTA: **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <<https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/477395550/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei>>. Acesso em: 22 jan. 2019.