

ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022  
FACE A IMPOSIÇÃO DE ISOLAMENTO SOCIAL – PANDEMIA  
COVID-19 – REGIME ESPECIAL E ALTERAÇÕES TEMPORÁRIAS  
DO CONTRATO DE TRABALHO:

(I) COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO;

(II) TELETRABALHO EM CARÁTER “HOME OFFICE”;

(III) JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO.

O **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA FRIBURGO**, entidade sindical inscrita no CNPJ sob o nº 30.584.726/0001-80, neste ato representada por seu Presidente, Sr. **Marcelo da Silva Porto**; e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA FRIBURGO**, entidade sindical inscrita no CNPJ sob o nº 27.760.792/0001-59, neste ato representada por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sra. **Luzia Falcão**, orientados pelos seus departamentos jurídicos através dos advogados **Dr. Alexandre Valença de Lima** e **Dra. Priscila Korn Friggo**, celebram o presente **TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022**, estipulando condições especiais de trabalho, conforme cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA 1ª – ADITAMENTO DE INSTRUMENTO COLETIVO POR PERÍODO LIMITADO** – Esta Convenção se destina a aditar a Convenção Coletiva 2020/2022 vigente.

**CLÁUSULA 2ª – DO FUNDAMENTO FÁTICO. PANDEMIA CORONAVÍRUS (COVID-19):** Tem por fundamento fático a presente convenção coletiva a declaração de pandemia do coronavírus (Covid-19), advindo declaração de estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 e da emergência de saúde pública de importância internacional, conforme trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

**CLÁUSULA 3ª – DA FORÇA MAIOR:** A declaração de pandemia, de proporções globais, se classifica como hipótese de “Força Maior”, nos termos do que estabelece o artigo 501 da CLT.

**CLÁUSULA 4ª – DA MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO E RENDA:** A presente convenção coletiva, tem a finalidade de manutenção dos contratos de trabalho e renda, diante da grave crise econômica deflagrada pelas medidas de redução de contato humano em vista do perigo de contágio pelo coronavírus (covid19).

**CLÁUSULA 5ª – DO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES EMPRESARIAIS:** As partes representadas por esta norma coletiva, obedecerão, acima de tudo, às orientações emitidas pela Organização Mundial de Saúde – OMS e às determinações decretadas pelos Órgãos Municipais, Estaduais e Federais, especialmente os que tratam do isolamento social com suspensão do exercício das atividades empresariais, **de modo que fica impedido o exercício das atividades laborativas no setor do Vestuário**, que estejam em desacordo com as específicas determinações governamentais, enquanto persistirem as orientações para isolamento social.

**CLÁUSULA 6ª – DO REGRAMENTO ESPECIAL:** De modo a estabelecer o afastamento social dos trabalhadores, não apenas nos postos de trabalho, mas igualmente no transporte público de trajeto residência-empresa-residência, é firmada a presente convenção coletiva fixando regras especiais conforme abaixo dispõem em cláusulas próprias, exclusivamente no período e termos de isolamento social fixados pelo Poder Público, para

serem praticadas no prazo de vigência deste Termo.

**CLÁUSULA 7ª – DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA:** Considerando a necessidade de manutenção da segurança dos trabalhadores e seus empregadores, fica estabelecido que os dias pagos pelo Empregador sem o labor dos trabalhadores no período de impedimento do exercício das atividades estabelecido pelo Poder Público, que se iniciou em 20 de março de 2020, em razão da necessidade de adoção de isolamento social, poderão ser compensados posteriormente nas formas previstas pelos parágrafos seguintes:

**Parágrafo Primeiro** – A compensação de horas não trabalhadas na vigência deste Termo Aditivo poderá se dar dentro do prazo de 12 (doze) meses, a contar da data de geração do banco de horas;

**Parágrafo Segundo** – A compensação poderá ocorrer na forma de labor além da jornada de trabalho:

a) No máximo de 2 (duas) horas diárias, de segunda-feira à sexta-feira, ou;

b) No total de 8 (oito) horas aos sábados ou feriados;

**Parágrafo Terceiro** – As horas a serem compensadas poderão ser operacionalizadas da seguinte forma:

a) No início da jornada, podendo o empregado chegar meia hora mais cedo;

b) Redução do intervalo para alimentação e descanso em 30 (trinta) minutos;

c) No fim da jornada;

d) Em nenhuma hipótese será possível a compensação aos domingos, considerando as características da classe aqui representada;

**Parágrafo Quarto** – Em ambas as hipóteses do parágrafo 3º, deverá ser observado o limite legal de 10 (dez) horas para a jornada máxima de trabalho diária, já considerando o acréscimo de 2 (duas) horas referente a compensação;

**Parágrafo Quinto** – As horas não laboradas na forma do caput da presente cláusula, poderão ser convertidas em dias e, estes, compensados em férias vencidas ou a vencer do trabalhador, desde que o período aquisitivo não ultrapasse o prazo de vigência deste Termo Aditivo, o que deve se dar mediante expressa concordância das partes, empregador e empregado, observado, contudo, o pactuado no parágrafo seguinte;

**Parágrafo Sexto** – Na hipótese de compensação de jornada e havendo rescisão contratual a partir da data da assinatura deste Termo Aditivo, resta estabelecido que as horas regulamentadas por esta norma, deverão obedecer às seguintes regras:

a) Se a ruptura do contrato se der por **iniciativa do empregador**, sem justa causa, as horas positivas serão pagas como extras e com o acréscimo correspondente, e as horas negativas serão abonadas;

b) Se a ruptura do contrato se der por **iniciativa do empregado**, as horas positivas serão desconsideradas, e as horas negativas serão descontadas do saldo rescisório;

c) Se a ruptura do contrato se der por **justa causa do empregado**, as horas positivas serão desconsideradas, e as horas negativas serão descontadas do saldo rescisório;

d) Se a ruptura do contrato se der **por justa causa do empregador**, as horas positivas serão pagas como extras e com o acréscimo correspondente, e as horas negativas serão abonadas.

**Parágrafo Sétimo** – Para que não haja confusão entre as rubricas ordinárias e estas que estão sendo acordadas

através deste termo, as horas a serem compensadas em razão de afastamento que foi remunerado durante o período de que trata o parágrafo 1º da cláusula 7ª deste Termo Aditivo, deverão ser tratadas através dos documentos correspondentes com a rubrica “**COMPENSAÇÃO DE HORAS CORONAVIRUS**” (CHC), sob pena de não aplicação da compensação posterior;

**Parágrafo Oitavo** – Na vigência do presente acordo as tratativas da Cláusula Vigésima da Convenção Coletiva vigente (2020/2022), **passam a ser substituídas pelas aqui convencionadas**;

**Parágrafo Nono** – Em quaisquer das hipóteses acima, para compensação de horas pagas e não trabalhadas, será respeitado a obrigatoriedade na concessão de 1 (um) dia de descanso semanal, sendo considerado o domingo como dia preferencial;

**Parágrafo Décimo** – Na hipótese de compensação das horas previstas neste Termo Aditivo, **o trabalhador, sem exceção, deverá ser comunicado por escrito com 15 (quinze) dias de antecedência**, para que possa reprogramar a rotina pessoal, a menos que aceite a compensação de forma imediata;

**Parágrafo Décimo Primeiro** - A implementação do acordo de compensação de horas se dará mediante termo aditivo ao contrato de trabalho, firmado por escrito, assinado pelas partes e encaminhado ao Sindicato dos Trabalhadores a título de comunicação, através do e-mail [contatosindtrabvestuarionf@gmail.com](mailto:contatosindtrabvestuarionf@gmail.com)

**Parágrafo Décimo Segundo** – Durante a vigência do contrato de trabalho, o trabalhador não poderá sofrer desconto salarial pelas horas não trabalhadas em razão de proibições do exercício de atividades profissionais impostas pelos Governos, sejam eles Federal, Estadual ou Municipal no período entre março de 2021 até o final da vigência deste Termo Aditivo, devendo praticar a compensação aqui convencionada de forma salutar e equilibrada, atendendo ao que está normatizado por esta cláusula, sob pena de ser descontado até o final de 12 meses .

**CLÁUSULA 8ª – DO ACORDO PARA TELETRABALHO EM “HOME OFFICE” / TRABALHO REMOTO:** As empresas poderão implementar o sistema de “home office”/trabalho remoto aos seus empregados, inclusive para os trabalhadores integrantes do setor produtivo, com vigência por prazo determinado, a ser definido caso a caso.

**Parágrafo primeiro** – Considera-se teletrabalho de caráter “home office” a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, na residência do empregado, com a utilização de ferramentas, máquinas ou tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não constituam como trabalho externo;

**Parágrafo segundo** – O comparecimento às dependências do Empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento em regime de exceção, não descaracteriza o regime de teletrabalho, devendo, ainda, ser atendidas, preponderantemente, as determinações quanto ao isolamento social;

**Parágrafo terceiro** – Durante o período de teletrabalho em caráter “home office”/ trabalho remoto, o empregado deverá desempenhar normalmente suas atividades laborativas, com exceção daquelas que, pelas circunstâncias desta modalidade de trabalho, forem impossíveis de serem executadas;

**Parágrafo quarto** – A aquisição, manutenção ou fornecimento de ferramentas, máquinas ou equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como as demais ônus deles decorrentes, serão de responsabilidade do Empregador, sendo esta limitada ao período que perdurar o

regime de trabalho remoto normatizado em razão da pandemia, não integrando tais verbas a remuneração do trabalhador;

**Parágrafo quinto** – O empregado receberá instruções quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções necessariamente fornecidas pelo Empregador;

**Parágrafo sexto** – O sistema de trabalho remoto será ajustado individualmente com os empregados envolvidos, por mútuo acordo, mediante aditivo ao contrato individual de trabalho, que especificará por escrito o período de início e de fim do trabalho nesse regime, o qual será assinado pelas partes e encaminhado ao Sindicato dos Trabalhadores a título de comunicação, através do e-mail [contatosindtrabvestuarionf@gmail.com](mailto:contatosindtrabvestuarionf@gmail.com)

**Parágrafo sétimo** – Os empregados em sistema de “home office” não estarão sujeitos às regras de duração do trabalho conforme previsto no artigo 62, III da CLT, de modo que não terão aproveitamento de nenhuma tratativa aqui convencionada a respeito da compensação de jornada;

**Parágrafo oitavo** – Como o trabalho nesse regime se dará por prazo determinado, tendo o Empregado ciência do seu retorno ao trabalho presencial, não será aplicável o prazo de 15 (quinze) dias previstos no artigo 75-C, § 2º da CLT;

**CLÁUSULA 9ª – DA MANUTENÇÃO DOS BENEFÍCIOS CONTRATUAIS DURANTE VIGÊNCIA DOS ACORDOS DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA:** Os benefícios concedidos pelo Empregador, como tickets/auxílio alimentação e/ou refeição, convênios médicos e outros, inclusive os previstos em norma coletiva vigente, deverão ser mantidos durante os dias ou períodos não trabalhados por ordem do Poder Executivo em razão de “lockdown”, respeitado o limite de vigência deste Termo, com exceção dos benefícios cuja natureza exijam condição, como o vale transporte e meta por produção, por exemplo.

**CLÁUSULA 10ª – DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO:** resta desde já estabelecido, em adimplência ao disposto junto ao artigo 611-A da CLT, que todas as condições ora negociadas coletivamente prevalecerão sobre os termos da legislação, vez que representam a vontade expressa das partes, especialmente dentro do crítico contexto econômico ora vivenciado e da necessidade de flexibilização com o intuito de viabilizar a retomada econômica e a manutenção dos postos de trabalho.

**CLÁUSULA 11ª – DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO:** resta desde já estabelecido, em adimplência ao disposto junto ao artigo 611-A da CLT, que todas as condições ora negociadas coletivamente prevalecerão sobre os termos da legislação, vez que representam a vontade expressa das partes, especialmente dentro do crítico contexto econômico ora vivenciado e da necessidade de flexibilização com o intuito de viabilizar a retomada econômica e a manutenção dos postos de trabalho.

**CLÁUSULA 12ª – DO PRAZO DE VIGÊNCIA DESTE TERMO ADITIVO:** O presente termo tem como prazo inicial de vigência a data de 26 de março de 2021 e perdurará enquanto se mantiver a situação emergencial de prevenção do contágio do covid-19, segundo orientação Governamental e da OMS, desde que não ultrapasse a data de 30 de abril de 2022.

**CLÁUSULA 13ª – DA POSSIBILIDADE DE ADOÇÃO DE JORNADA 12x36:** Em caráter excepcional e exclusivamente para aplicação em período em que o Poder Público estabeleça alternância de dias para funcionamento das atividades do setor do vestuário, as partes poderão adotar a jornada de trabalho 12x36, na forma do artigo 59-A da CLT e dos parágrafos seguintes:

**Parágrafo Primeiro** – A possibilidade de adoção de jornada descrita no caput da presente cláusula se estende a todos os trabalhadores da categoria do vestuário, que tiveram alternância do exercício das atividades em razão das medidas governamentais (dia sim, dia não) durante a vigência deste Termo Aditivo;

**Parágrafo Segundo** – A implementação do regime especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de repouso remunerado se dará mediante termo aditivo ao contrato de trabalho, firmado por escrito, e deverá ser assinado pelas partes e encaminhado ao Sindicato dos Trabalhadores a título de comunicação, através do e-mail [contatosindtrabvestuarionf@gmail.com](mailto:contatosindtrabvestuarionf@gmail.com)

**Parágrafo Terceiro** – O trabalho em regime especial de jornada 12x36 poderá ocorrer em dias de domingos sem que isso importe em pagamento de extraordinários, respeitando-se sempre a coincidência do repouso semanal com pelo 1 (um) domingo por mês;

**Parágrafo Quarto** – Na hipótese de a escala do trabalhador recair sobre dia de feriado, assim considerados aqueles oficiais reconhecidos, será devido o acréscimo de 100% (cem por cento) calculado sobre as horas efetivamente laboradas nesse dia;

**Parágrafo Quinto** – Em nenhuma hipótese poderá ser adotada a escala 12x36, de que trata este termo aditivo, para exercício da jornada noturna;

**Parágrafo Sexto** – No período correspondente a folga do trabalhador, ou seja, 36 horas seguintes ao exercício das 12 horas trabalhadas, o empregado não estará à disposição do Empregador, nem mesmo para exercício de atividades em “home office”, sob pena de ser invalidado o acordo de escala e o trabalhador ser indenizado pela 8ª hora diária excedente;

**Parágrafo Sétimo** – O acordo pactuado nesta cláusula, deverá atender ou indenizar os intervalos para repouso e alimentação;

**Parágrafo Oitavo** – Considerando que o setor vestuário é formado preponderantemente por mulheres, o disposto nesta cláusula não terá caráter impositivo e sim facultativo às partes, as quais poderão se valer da compensação de que trata a cláusula 7ª deste Termo aditivo.

**CLÁUSULA 14ª – DO NÃO CUMPRIMENTO DESTES TERMOS:** Os Sindicatos ora convenientes, poderão intentar ação judicial de cumprimento para todas as cláusulas desta convenção.

**Parágrafo único:** O não atendimento das exigências legais para compensação ou revezamento de jornada, especialmente o que está convencionado neste termo aditivo, bem como aquelas estabelecidas em acordos tácitos e/ou individuais por empregadores e empregados do setor vestuário, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

**CLÁUSULA 15ª – DA CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS:** havendo divergências entre os convenientes por motivo de aplicação desta convenção coletiva de trabalho, comprometem-se as partes a discuti-las com o objetivo de ajustar um acordo, que será expresso em termo aditivo. Permanecendo, porém, a divergência, esta será dirimida à Justiça do Trabalho por iniciativa de quaisquer das partes.

**CLÁUSULA 16ª – DA AUTORIZAÇÃO PARA CELEBRAÇÃO DA PRESENTE NORMA:** Os Sindicatos declaram expressamente estar autorizados pelos empregados e empresas que os representam, à firmarem este aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022 através do seu corpo jurídico.

**CLÁUSULA 17ª – DAS DISPOSIÇÕES SOBRE A REVISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO:** O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente norma coletiva, fica subordinado às regras estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

**Parágrafo único** – Considerando que todas as tratativas tiveram como objetivo buscar o equilíbrio contratual entre as partes, respeitando os limites e proporções de cada uma, não obsta que o presente ajuste possa ser revisto parcial ou totalmente sempre que as partes acordantes, de comum acordo, julgarem necessário, ou no caso da superveniência de novas diretrizes legais ou normativas.

Assinam a presente em 4 (quatro) vias iguais, sendo que 02 (duas) delas estarão assinadas virtualmente, ratificadas pelos canais de comunicação firmados entre os Advogados aqui representantes de forma digital, face a necessidade de isolamento de todas as partes envolvidas, ressaltando, porém, que na época própria as partes assinarão pessoalmente 02 (duas) vias deste Termo.

Nova Friburgo, 12 de abril de 2021.

p/p 

LUZIA FALCÃO - MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA FRIBURGO



PRISCILA KORN FRIGGO

OAB/RJ nº 98.653

MARCELO DA SILVA PORTO - PRESIDENTE

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA FRIBURGO

ALEXANDRE VALENÇA DE LIMA

OAB/RJ 112.757

