

**CONVENÇÃO COLETIVA – REGIME  
ESPECIAL – ISOLAMENTO SOCIAL –  
PANDEMIA COVID-19**

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 **Alexandre Valença de Lima e Priscila Korn Friggo**, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando condições especiais de trabalho, conforme cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA 1ª – Da pandemia covid-19**: Considerando que a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou estado de pandemia provocada pelo novo coronavírus (covid-19), o qual se revela como doença respiratória infecciosa com alto grau de transmissão e letalidade considerada, impõe-se emergencial adoção de medidas excepcionais de prevenção do contágio do vírus, sendo indicada pela OMS – Organização Mundial de Saúde como principal medida o afastamento social.

**CLÁUSULA 2ª – Do regimento 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 firmado o presente acordo coletivo fixando regras especiais para utilização do regime de banco de horas e outras possibilidades.

**CLÁUSULA 3ª – Da compensação de jornada**: Considerando a necessidade de manutenção da segurança dos trabalhadores e seus empregadores, e considerando a excepcionalidade deflagrada pela pandemia declarada pela OMS, fica estabelecido que os dias não laborados pelos trabalhadores em razão da necessidade de adoção de isolamento social, mas pagos pelo Empregador, poderão ser compensados posteriormente nas formas previstas pelos parágrafos seguintes:

**Parágrafo Primeiro** – A compensação de horas não trabalhadas durante a pandemia está prevista pelo presente acordo, e poderá se dar dentro do prazo de 12 (doze) meses, a contar da assinatura do presente termo;

**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;
- c) em nenhuma hipótese será possível a compensação aos domingos, considerando as características da classe aqui representada;

**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.

Em ambas as hipóteses, 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 Quarto** – Na eventualidade de rescisão contratual a partir desta data e sem limite futuro, 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 quinto** – 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 da pandemia, deverão ser tratadas através dos documentos correspondentes com a rubrica “**COMPENSAÇÃO DE HORAS CORONAVIRUS**” (CHC), sob pena de não aplicação da compensação posterior;

**Parágrafo sexto** – Na vigência do presente acordo as tratativas da Cláusula Vigésima da Convenção Coletiva vigente, passam a ser substituídas pelas aqui convenionadas;

**Parágrafo sétimo** – Em quaisquer das hipóteses acima será respeitado a obrigatoriedade na concessão de 1 (um) dia de descanso semanal, sendo considerado o domingo como dia preferencial.

**CLÁUSULA 4ª – Das férias individuais ou coletivas:** Sem prejuízo do estipulado nas cláusulas anteriores, fica acordado, ainda, que durante o período de pandemia descrito na Cláusula Primeira, as empresas poderão optar pela concessão de férias coletivas ou férias individuais, vencidas, desde que inferiores a 1 (um) período aquisitivo e que ainda esteja no prazo do período concessivo, ou aquelas que

estejam a vencer, e, considerando a excepcionalidade da força maior, sem prejuízo do pagamento do terço constitucional;

**Parágrafo primeiro** – Os empregadores poderão conceder férias individuais aos empregados com período aquisitivo incompleto, proporcionalmente aos dias adquiridos, ressalvando-se que eventual saldo de férias deverá observar o período mínimo previsto no artigo 134, § 1º da CLT;

**Parágrafo segundo** – estarão dispensadas das notificações prévias previstas pela legislação todas as férias individualmente concedidas, durante a vigência desta norma;

**Parágrafo terceiro** – As férias coletivas serão concedidas mediante comunicação prévia de até 24 (vinte e quatro) horas ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Nova Friburgo e Região, através do e-mail [stivnf@gmail.com](mailto:stivnf@gmail.com);

**Parágrafo quarto** - Ainda em razão da excepcionalidade do momento, fica acordado que o pagamento das férias poderá ser efetuado juntamente com o salário mensal, sendo o terço constitucional quitado em 3 (três) parcelas iguais e sucessivas imediatamente após ao gozo das férias concedidas em caráter excepcional;

**Parágrafo quinto** – Para que não haja confusão entre as rubricas ordinárias e estas que estão sendo acordadas através deste termo, as férias concedidas em caráter excepcional em razão da pandemia, deverão ser tratadas através dos documentos correspondentes com a rubrica **FÉRIAS CORONAVIRUS**, sob pena de serem reconhecidas como férias ordinárias e terem seus correspondentes efeitos mantidos para todos os fins.

**CLÁUSULA 5ª – Do “home office”:** As empresas poderão implementar o sistema de “home office” aos seus empregados, com vigência por prazo determinado, a ser definido caso a caso.

**Parágrafo primeiro** – Considera-se teletrabalho / home office a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se 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;

**Parágrafo terceiro** – Durante o período de teletrabalho, 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 dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como as demais despesas dele decorrentes, serão de responsabilidade

do Empregador, sendo esta limitada ao período que perdurar o regime de trabalho remoto normatizado em razão da pandemia;

**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 o período de início e de fim do trabalho nesse regime. Tais anotações poderão ser ratificadas entre as partes em até 30 dias após o fim da decretação do estado de pandemia;

**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 6ª – 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 7ª – Do prazo de vigência**: O presente termo vigorará enquanto perdurar a situação emergencial de prevenção do contágio do covid-19, segundo orientação Governamental e da OMS, quando as partes acordantes deverão efetuar sua revogação expressa ou renovação mediante aditivo.

**CLÁUSULA 8ª – Do não cumprimento destes termos**: Os Sindicatos ora convenientes, poderão intentar ação judicial de cumprimento para todas as cláusulas desta convenção.

**CLÁUSULA 9ª – Da conciliação das divergências**: havendo divergências entre o 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 10ª – Da autorização para celebração da presente norma**: Os Sindicatos declaram expressamente estar autorizados pelos empregados e empresas que os representam, à firmarem esta Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA 11ª – 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** – O presente ajuste poderá revisto parcialmente 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, face a necessidade de isolamento de todas as partes envolvidas, ressaltando, porém, que na época própria as partes assinarão pessoalmente 02 (duas) vias desta convenção.

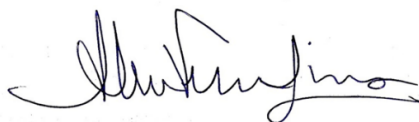
Nova Friburgo, 21 de março de 2020.



MARCELO DA SILVA PORTO

PRESIDENTE

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE NOVA FRIBURGO



A ALEXANDRE VALENÇA DE

LIMA OAB/RJ 112.757



LUZIA FALCÃO

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE  
NOVA FRIBURGO



PRISCILA KORN FRIGGO