

Oito problemas trabalhistas que só a negociação coletiva evita e como fazer uso dela

Teletrabalho, sobreaviso, horário de descanso, são alguns dos temas que demandam negociação; fique por dentro da legislação e evite problemas!

A partir da ampla Reforma Trabalhista de 2017, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) possibilitou que diversos temas importantes para as empresas e trabalhadores pudessem ser negociados, seja por meio de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

Apesar de a convenção e o acordo terem o mesmo objetivo – melhorar as relações de trabalho – a dinâmica dos dois instrumentos se diferencia, razão pela qual é importante ficar de olho no que cada um permite.

Para lembrar: a convenção coletiva é mais ampla, pois é firmada entre o sindicato dos trabalhadores e o patronal (dos empregadores) e suas disposições valem para toda a categoria representada na base específica; já as condições do acordo coletivo decorrem das negociações do sindicato dos trabalhadores com uma ou mais empresas – e somente se aplicam a essas empresas.

Veja a seguir o que pode ser negociado por meio de convenção coletiva e evite problemas.

1 - Pacto sobre a jornada de trabalho

As possibilidades de acordos quanto à flexibilização e à prática de jornadas diferenciadas foram permitidas nas últimas negociações.

Até então, qualquer distinção da “jornada normal de trabalho” teria de ser negociada por meio de acordos coletivos entre as empresas e o sindicato dos trabalhadores. Isso é muito importante para as empresas, pois facilita a elaboração de escalas de trabalho.

2 - Banco de horas anual

A Reforma Trabalhista garantiu o prazo de 180 dias para compensação de horário por acordo individual. Por conta disso, a norma coletiva deve contemplar um prazo maior do que esse, o que somente pode ser obtido a partir da negociação coletiva.

3 - Intervalo intrajornada

As empresas também podem pactuar um intervalo entre 30 minutos e 2 horas para alimentação e descanso em qualquer trabalho contínuo cuja jornada diária seja acima de 6 horas. Com isso, o empregado pode ingressar mais tarde ou sair mais cedo do trabalho.

4 - Regime de sobreaviso

Isso permite que o funcionário fique à disposição do empregador, fora do local de trabalho, tendo direito à remuneração correspondente a um percentual maior do que o valor normal do salário-hora, enquanto perdurar essa situação.

5 - Modalidade de registro de jornada de trabalho

Permite a adoção de sistemas alternativos que melhor atendam às necessidades da empresa para o controle do registro de pontos. Com isso, tanto o funcionário pode fazer suas marcações de horário manualmente quanto o estabelecimento pode optar por uma forma eletrônica, por exemplo.

6 - Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente

Essa forma de contrato ganhou força com a pandemia, tendo se tornado quase que obrigatória nas normas coletivas – que estabelecem condições gerais. O detalhamento deve ser estipulado no contrato individual de trabalho ou em seu aditamento.

7 - Reajustes salariais e valores de salários diferenciados

A fixação de um piso salarial diferenciado, bem como de percentuais de reajuste com a observância de teto, só pode ser implementada por negociação coletiva.

8 - Emissão do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas e de acordos extrajudiciais

Pode ser tema de negociação coletiva disposição sobre o Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, da CLT, bem como de Acordo Extrajudicial. Esses são itens essenciais para se evitar futuras dores de cabeça após o término da relação de trabalho.

Sindiflores - Sindicato do Comércio Varejista de Flores e Plantas Ornamentais do Estado de São Paulo
Rua Monte Alegre, nº 61, sala 63 - Perdizes – São Paulo – SP, CEP 05014-000
www.sindiflores.com.br - secretaria@sindiflores.com.br
WhatsApp (11) 99524-2048 – facebook.com/sindifloressp